



Estacionamientos
y Servicios, S.A.U.

EXCMO. AYUNTAMIENTO MIRANDA DE EBRO LIBRETILO GENERAL	
- 6 JUL. 2016	
ENTRADA	SALIDA
10113	

TRAMITACIÓN

Para

Fotocopia a:

.....

.....

.....

.....

Ilma. Sra. Alcaldesa-Presidenta

del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos)

D. Antonio González Martín, con D.N.I. n° 05.882.227 T en nombre y representación de Estacionamientos y Servicios, S.A.U., con N.I.F. A-28385458 con domicilio a efectos de notificaciones en Ronda del Ferrocarril, 69 bajo, de Miranda de Ebro, y con n° de teléfono 947332911, ante V.I. acude y con los debidos respetos atentamente,

EXPONE:

1. Que mi representada es adjudicataria por parte del Ayuntamiento de Miranda de Ebro de la "Gestión del Estacionamiento regulado en superficie, retirada, inmovilización y depósito de vehículos en el término municipal de Miranda de Ebro", según acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 13 de Septiembre de 2005.
2. Con fecha 11 de Noviembre de 2005 se firmó Acta de Inicio del servicio, en la cual especifica que con fecha 14 de Noviembre de 2005 se inicia la prestación del servicio.
3. Que ha recibido escrito de la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana y Ordenación del Tráfico con fecha 27 de Julio de 2.015 en la cual nos piden le indiquemos la relación nominal del personal que de acuerdo a la confección del nuevo pliego debe ser subrogado.
4. En la relación del personal se ha omitido el nombre y apellidos de las personas para salvaguardar su identidad de acuerdo con la LOPD.



5. La relación es la siguiente a fecha 30 de junio de 2.016:

D.N.I.	Antigüedad	T. contrato	Categoría	Jornada
13146076N	02/06/97	100	Jefe Centro	100%
13305197L	14/11/05	130	Controlador	100%
13299756Y	14/11/05	130	Controlador	100%
13304392L	14/11/05	130	Controlador	100%
13298311X	14/11/05	100	Controlador	100%
13301293W	18/01/06	130	Controlador	100%
13297469L	01/06/06	130	Controlador	100%
71343135X	01/07/09	501	Aux. Adm.	77,50%
43643716C	01/10/15	510	Aux. Adm.	12,90%
16565017A	04/10/05	100	Gruista	100%
13297282Q	10/02/16	401	Gruista	100%
13298011D	08/06/16	410	Gruista	100%

6. Adjunto le acompañamos convenio colectivo aplicable al personal, que es propio en el caso de los controladores y el de transporte provincial en el caso de los gruistas.

7. Así mismo, les acompañamos acuerdo con el personal gruista para la realización del retén y que actualmente está en:

Retén de Guardia.- 59,81 euros/mes.

Plus de enganche por aviso.- 11,67 euros.

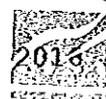
Plus de enganche por aviso fin de semana.- 12,17 euros.

Plus de enganche por aviso Nocturno- 12,66 euros.

8. Igualmente el jefe de Centro tiene un Plus Complementario mensual de 526,10 euros.

9. Por último indicarles que con fecha 16 de junio de 2.009 se modificó el contrato en el sentido de convertir las zonas verdes en azules con el consiguiente incremento en infraestructuras y cuyo estudio aprobado por el Ayuntamiento tiene un periodo de 7 años de los cuales a fecha 16 de octubre de 2.016 se han consumido 6 años quedando por tanto por amortizar el periodo de 1 año, por un valor de 13.025,50 euros en amortización y de 2.221,90 euros en gastos financieros y que creemos debe de tenerse en cuenta para la confección del pliego nuevo.

En Miranda de Ebro a 6 de Julio de 2016



Estacionamientos
y Servicios, S.A.U.

21/11/16



**Estacionamientos
y Servicios, S.A.U.**

EXCMO. AYUNTAMIENTO MIRANDA DE EBRO - REGISTRO GENERAL -	
17 NOV. 2016	
ENTRADA	SALIDA
16.396	

TRAMITACIÓN
Pasa a:
P.O.U. ca
Fotocopia a:
~~Contratación~~

**A/A Ilma. Sra. Alcaldesa-Presidenta del Excmo.
Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos)**

D. Antonio González Martín, con D.N.I. nº 05.882.227 T en nombre y representación de Estacionamientos y Servicios, S.A.U., con N.I.F. A-28385458 con domicilio a efectos de notificaciones en Ronda del Ferrocarril, 69 bajo, de Miranda de Ebro, y con nº de teléfono 947332911, ante V.I. acude y con los debidos respetos atentamente,

EXPONE:

1. Que mi representada es adjudicataria por parte del Ayuntamiento de Miranda de Ebro de la "Gestión del Estacionamiento regulado en superficie, retirada, inmovilización y depósito de vehículos en el término municipal de Miranda de Ebro", según acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 13 de Septiembre de 2005.
2. El pasado día 6/07/16, se presentó escrito en referencia a distintos aspectos a tener en cuenta para la confección del nuevo pliego de condiciones de la Gestión del Estacionamiento regulado en superficie, retirada, inmovilización y depósito de vehículos.
3. En el punto 9 del citado escrito se incluye la amortización pendiente de la modificación realizada en el contrato aprobado por el Excmo. Ayuntamiento con fecha 16/06/09.

INFORMA:

1. Con fecha 16/10/16, se da por finalizado el total de la amortización de la modificación del contrato, realizada con fecha 16/06/09.

Estacionamientos
y Servicios, S.A.U.

(

(

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A., Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO PUBLICO DE ESTACIONAMIENTO LIMITADO Y CONTROLADO DE VEHÍCULOS MEDIANTE APARATOS EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA VIA PUBLICA EN LA CIUDAD DE MIRANDA DE EBRO.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios S.A., con su personal adscrito al servicio público de estacionamiento limitado y controlado de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets en la vía pública en la ciudad de Miranda de Ebro.

ART. 2.- VIGENCIA

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2012.

ART. 3.- DURACION

La duración del presente convenio será de 2 años y se extenderá del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2013.

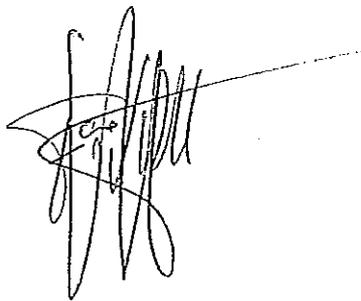
ART. 4.- DENUNCIA

El presente convenio, se considerará automáticamente denunciado una vez terminada su duración, sin necesidad de preaviso alguno, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con un mes al menos de antelación de la fecha anteriormente indicada.

A partir de la fecha de terminación y mientras no sea publicado en el B.O.P. un nuevo convenio, se entenderá que este convenio queda prorrogado y vigente en todos sus términos.

ART. 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.



ART. 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

ART. 7.- GARANTÍA "AD PERSONAM". DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

ART. 8.- COMISION MIXTA PARITARIA

Para interpretar y vigilar el presente convenio, se crea la comisión Mixta Paritaria, que estará formada por un miembro de la parte económica y otro de la parte social, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Los convenios de la comisión se tomarán por unanimidad.

ART. 9.- LEGISLACION SUPLETORIA

Para todo lo no previsto en éste convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

CAPITULO II.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ART. 10.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente Convenio.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1.- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cuál fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.

2.- Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3.- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del Cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5.- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de Relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata".

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 14 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa, entidad pública o privada cesante, y sucesor en la actividad y trabajador.

ART. 11.- DIVISION DE CONTRATAS

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 10, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

ART. 12.- AGRUPACIÓN DE CONTRATAS

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operara respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 10 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

ART. 13.- OBLIGATORIEDAD

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencias por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

ART. 14.- DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO

ART.15.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la Empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la Empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

ART.16.-DEFINICION DEL PERSONAL

Las funciones definidas para todas las categorías son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con la categoría profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la Empresa.

El personal al servicio de la Empresa se clasificará atendiendo a las funciones que desarrolle de la siguiente manera:

OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO: Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento y recaudación de las máquinas expendedoras, asimismo cumplimentará partes de trabajo e informes confeccionados por la dirección de la empresa.

Tiene la responsabilidad de la señalización (tanto vertical como horizontal), conservación, reparación y mantenimiento de las zonas O.R.A., así como la vigilancia y custodia de todos los utensilios y materiales propios para la función de su cometido.

También se ocupa de vigilar el cumplimiento de la Ordenanza Municipal en la zona de aparcamiento regulado.

Deberá estar en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y aseado, observando un trato correcto con los usuarios del servicio.

CONTROLADOR : Tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deberá estar en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y aseado, observando un trato correcto con los usuarios del servicio, dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informando de cualquier duda relacionada con el servicio.

AUX. ADMINISTRATIVO: Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, Servicios o Secciones de la administración de la empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquinas, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

JEFE/A DE CENTRO: Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del Centro de Trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.

ART. 17- PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba para todo el personal afecto por el presente convenio, con arreglo a la siguiente escala:

Personal superior y Técnico: Seis meses

Personal de mantenimiento y controladores: Dos meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo quince días para los contratos de duración inferior.

El periodo de prueba quedará interrumpido en los casos de incapacidad temporal y en las ausencias injustificadas.

ART.18- JORNADA DE TRABAJO

La jornada efectiva de trabajo se realizará de lunes a sábado, entendiéndose como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. La jornada en computo anual, será de 1731 horas.

La distribución de la jornada de trabajo, estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la Empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal, se disfrutarán como máximo dentro del mes siguiente al que se hayan producido.

ART. 19- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente convenio, disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base, pluses de asistencia y transporte y la antigüedad a quién le corresponda.



ART. 20-LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al periodo vacacional salvo acuerdo expreso de las partes.
- b) Un día por traslado de domicilio habitual.
- c) Dos días naturales, o cinco días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, en caso de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de hospitalización se podrá disfrutar el permiso de manera continuada mientras dure la misma.
- d) Por la boda de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario legalmente establecido.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- h) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de ocho años o aun disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- i) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.
- j) Un día de asuntos propios, que no se podrá disfrutar en los meses de Julio, Agosto y Septiembre. Solamente se podrá disfrutar en martes, miércoles y jueves siempre que no halla puentes festivos. Se podrá hacer coincidir con el día de libranza siempre que dicho día sea martes, miércoles y jueves. No podrá coincidir más de un trabajador por día. Se avisará a la empresa con un mínimo de 72 horas. No se podrá disfrutar el día si en la empresa hay una persona de baja de la misma categoría o puesto de trabajo, bien por enfermedad o por accidente laboral.
- Todos los permisos se extenderán a las parejas de hecho que estén debidamente reconocidos en el registro de parejas de hecho del Ayuntamiento de Miranda de Ebro con un tiempo mínimo de un año.

ART. 21- EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en todo momento.

ART. 22-RECONOCIMIENTO MÉDICO

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

CAPITULO IV.- CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 23.- SALARIO BASE

El salario base para el personal afecto a este convenio, es el que se especifica para cada categoría en la tabla salarial anexa.

ART. 24.- ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1.-Se abonará un porcentaje, no acumulable, de convenio con la siguiente escala:

- A los tres años de antigüedad, se percibirá el 3% sobre el salario base.
- A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5% sobre el salario base.
- A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10% sobre el salario base.
- A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15% sobre el salario base.
- A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20% sobre el salario base.
- A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25% sobre el salario base.

2.-El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

ART. 25.- PLUS ASISTENCIA

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivamente trabajado.

ART. 26.- PLUS RECAUDACIÓN

Se establece un plus de recaudación, sólo para el personal que realice este trabajo y mientras dure el mismo, en la cantidad especificada en la tabla salarial anexa, o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Para el segundo año de vigencia tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

ART. 27.- PLUS FUNCIONES SUPERIORES

El controlador que realice funciones de oficial de mantenimiento recibirá el citado plus por la diferencia retributiva por los días efectivos en que realice estas funciones superiores.

ART. 28.- PLUS TRANSPORTE

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter no cotizante, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

ART. 29.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

El período de devengo será el siguiente:

Extra de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio.

Extra de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Extra de Beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

Extra de Verano: El día 20 de Julio.

Extra de Navidad: El día 22 de Diciembre.

Extra de Beneficios: El día 20 de Marzo del año siguiente a su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal.

CAPITULO V.- MEJORAS SOCIALES

ART. 30.- COMPLEMENTOS POR I.T.

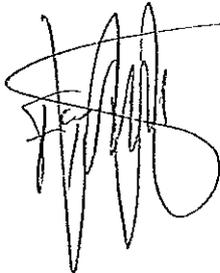
La Empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral, hasta el 100% del salario bruto mensual (salario base, antigüedad, asistencia y transporte), a partir del primer día de la baja.

ART. 31.- POLIZA DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 20.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertaran en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Las empresas tendrán a disposición de los representantes de los trabajadores copia de la correspondiente póliza.



ART. 32.- ASISTENCIA LEGAL

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de las Empresas les proporcionarán al personal la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

Reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea a iniciativa propia), será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

ART. 33.- PLAN DE IGUALDAD

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado un Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa.

ART. 34.- JUBILACION

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en todo momento.

ART. 35.- ROPA DE TRABAJO

Al ingreso del trabajador en la empresa y dependiendo de la época del año, se entregará como dotación de ropa de trabajo de uso obligatorio, las siguientes prendas con la periodicidad que se detalla inicialmente:

VERANO

Camisa manga corta
Zapatos verano
Pantalón verano

INVIERNO

Camisa manga larga
Zapatos invierno
Pantalón invierno

CADA TRES AÑOS

Anorak

Las prendas se repondrán según su deterioro, siendo su duración mínima de un año:

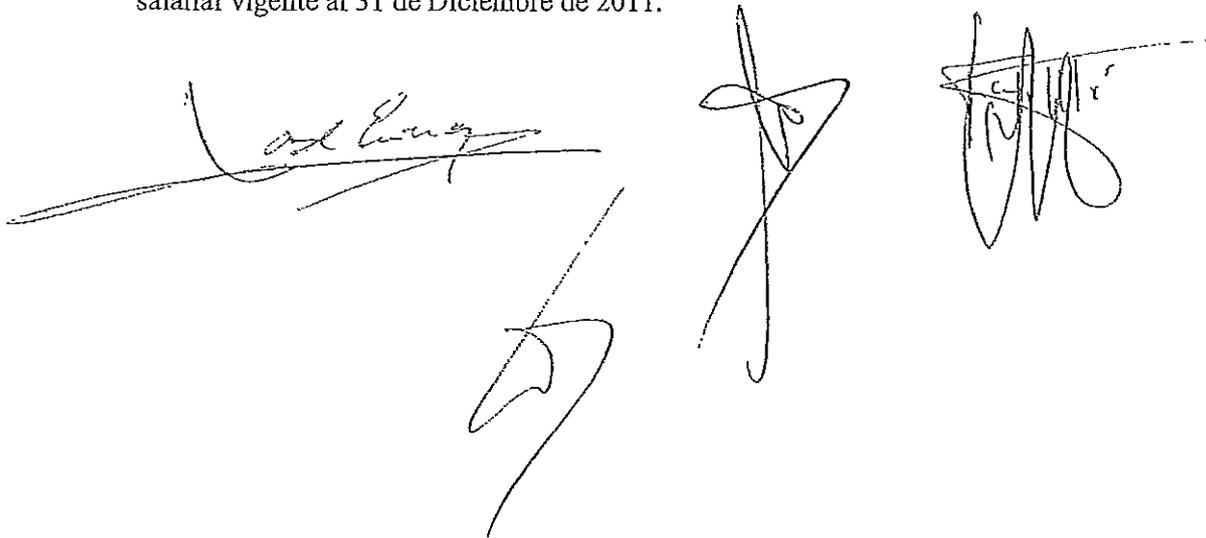
Jersey
Corbata
Gorra
Cinturón

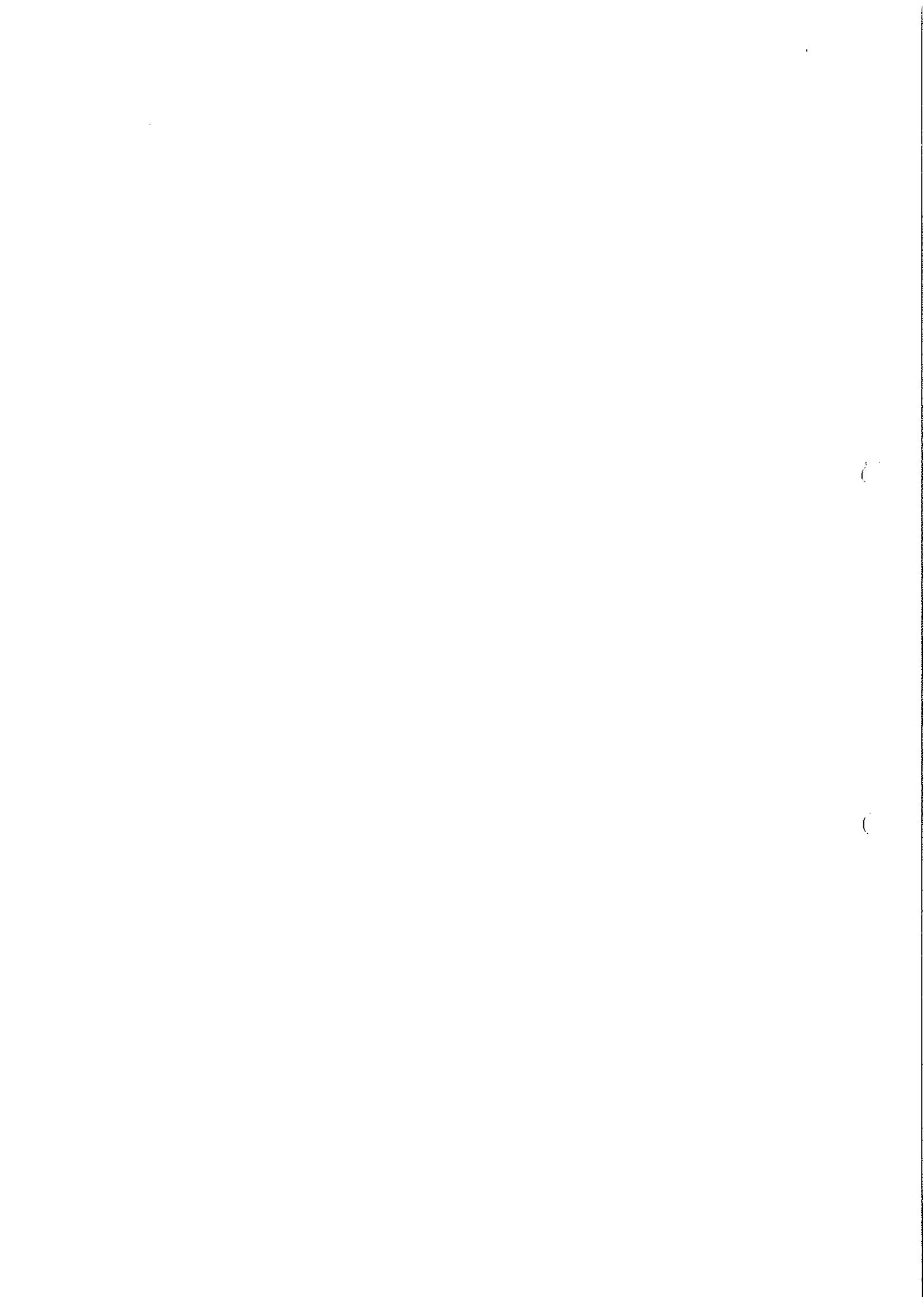
En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

CLAUSULA ADICIONAL

PRIMERA.- El incremento salarial pactado para el año 2012, será de 0,5%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de Diciembre de 2011.

SEGUNDA.- El incremento salarial pactado para el año 2013, será de 0,6%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de Diciembre de 2011.





ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A.

(ANEXO)

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACION Y REGULACION DE APARCAMIENTOS DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE MIRANDA DE EBRO.

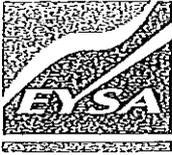
VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2012 A 31 DE DICIEMBRE DE 2012

CATEGORIAS	SALARIO BASE (MENSUAL)	PLUS ASISTENCIA (MENSUAL)	P. TRANSPORTE (MENSUAL)	PAGAS EXTRAS VER/NAV/BEN	SUELDO BRUTO ANUAL
OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	754,71	201,61	87,45	754,71	14.789,37
CONTROLADOR	671,45	145,43	87,46	671,45	12.866,43
AUX. ADMINISTRATIVO	700,61	117,10	87,46	700,61	12.963,87
JEFE DE CENTRO	891,16	351,08	87,46	1.329,70	19.945,50

121 - P. RECAUDACIÓN: 50,89 €/Mes

(

(:

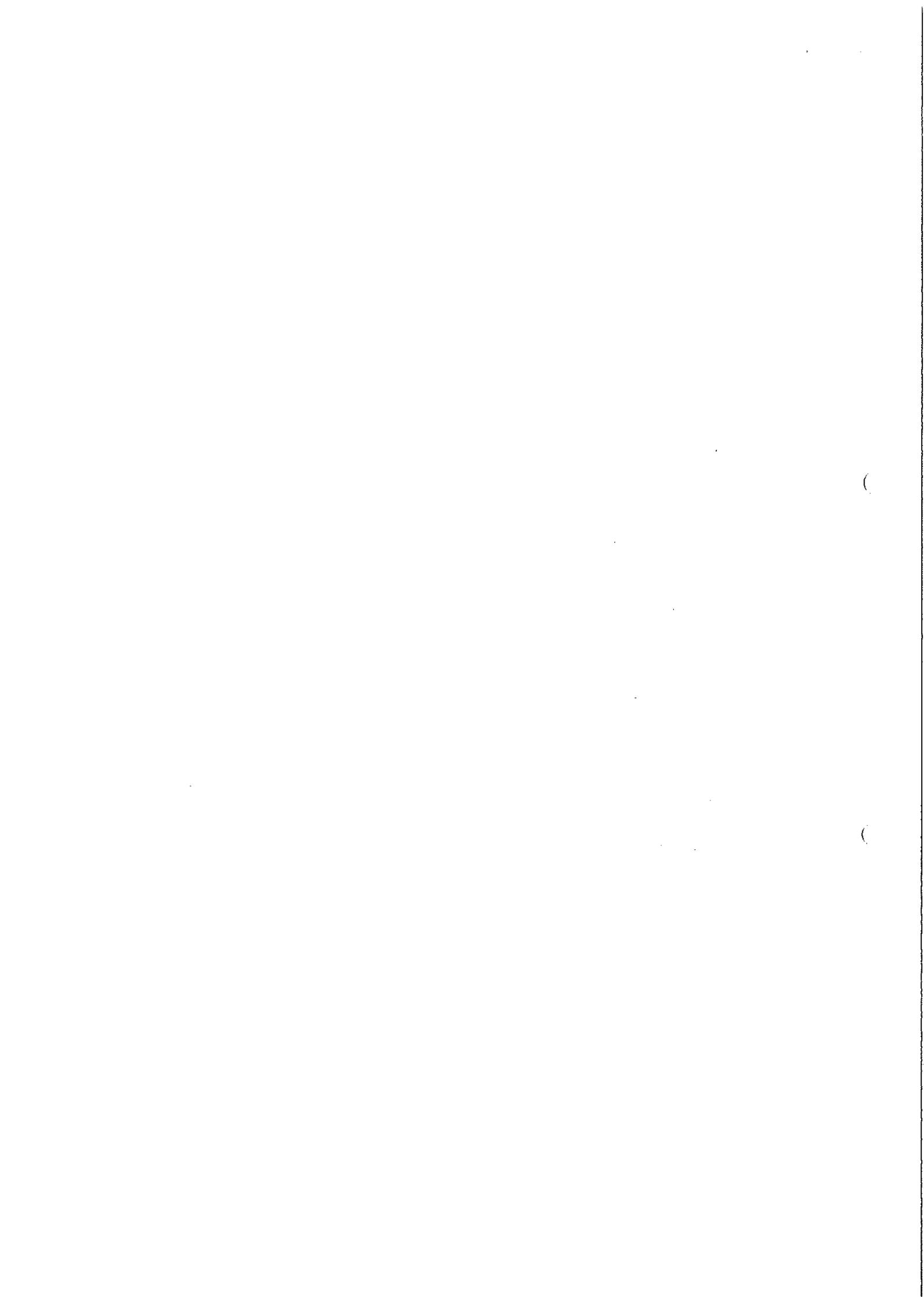


**Estacionamientos
y Servicios, S.A.**

Miranda de Ebro, 9 Marzo de 2.012

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ESTACIONAMIENTOS Y SRVICIOS, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio publico de estacionamiento limitado ya controlado de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets en la vía publica en la ciudad de Miranda de Ebro, acuerdan que para recibir comunicaciones de la Junta de Castilla y León sean remitidas a D. Antonio González Martín en C/ Vitoria 21 3º B de Burgos y al e-mail agonzalezm@eysaservicios.com

The image shows four handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a simple, stylized shape. The second signature is more complex, with a large loop and a horizontal line. The third signature is a dense, scribbled mark. The fourth signature is a vertical, scribbled mark. The signatures are arranged in a horizontal line across the middle of the page.



ACTA DE ACUERDO FINAL

REPRESENTACIÓN SOCIAL

D. José Enrique Martínez Martínez
D. Francisco Javier Villalain Pérez

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

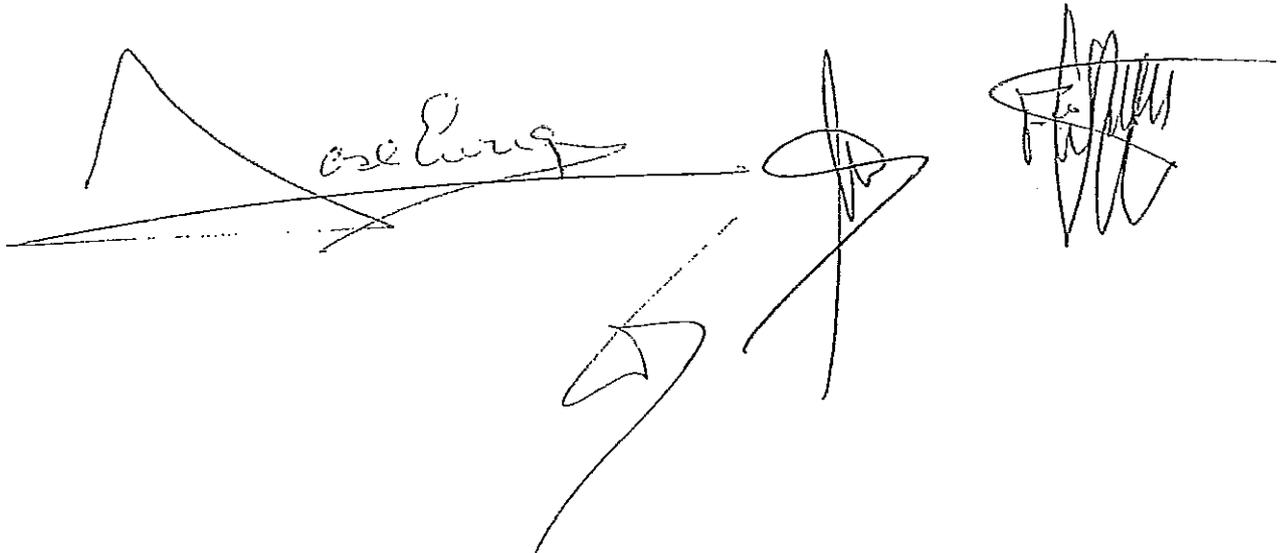
D. Luis Manuel Jimenez Sánchez
D. Antonio Gonzalez Martin

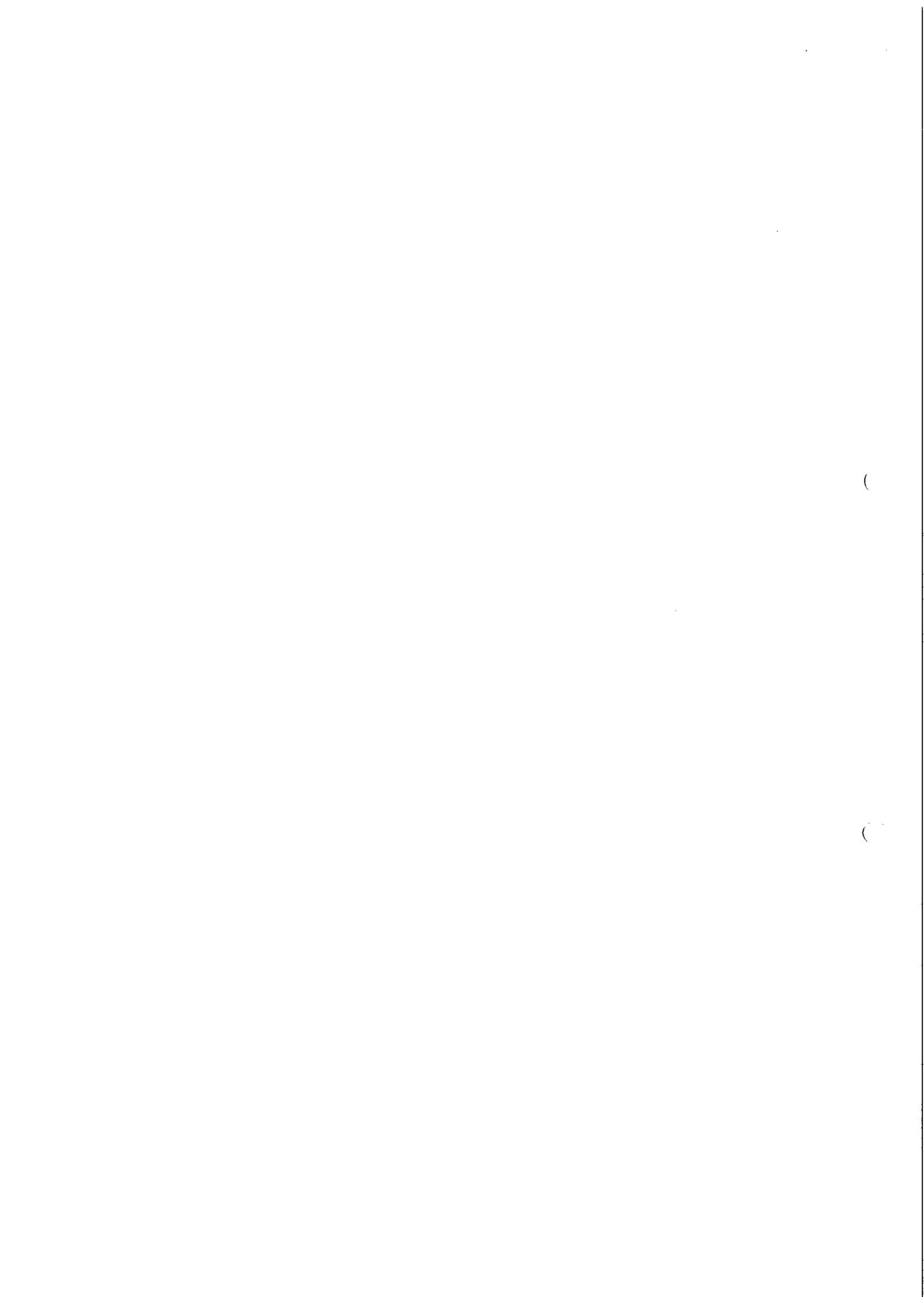
En la ciudad de Miranda de Ebro, siendo las 12:00 horas del día 9 de abril de 2012 se reúnen en los locales de la Empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A., la Comisión Paritaria del Convenio, al objeto de aprobar, los siguientes puntos.

Después de diversas deliberaciones, las partes acuerdan:

1. Constituir la Comisión Negociadora del Convenio, que queda formada por las personas arriba indicadas, reconociéndose legitimidad suficiente para negociar.
2. Por parte de la representación social se hace entrega a la empresa de la plataforma para la negociación del convenio.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, firmando los presentes en prueba de conformidad.

The image shows four handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a long, sweeping stroke. The second signature is more compact and appears to be 'José Enrique'. The third signature is a vertical, stylized stroke. The fourth signature on the right is a complex, multi-stroke signature.



ACTA DE ACUERDO FINAL

REPRESENTACION SOCIAL

D. José Enrique Martínez Martínez
D. Francisco Javier Villalaín Pérez

REPRESENTACION EMPRESARIAL

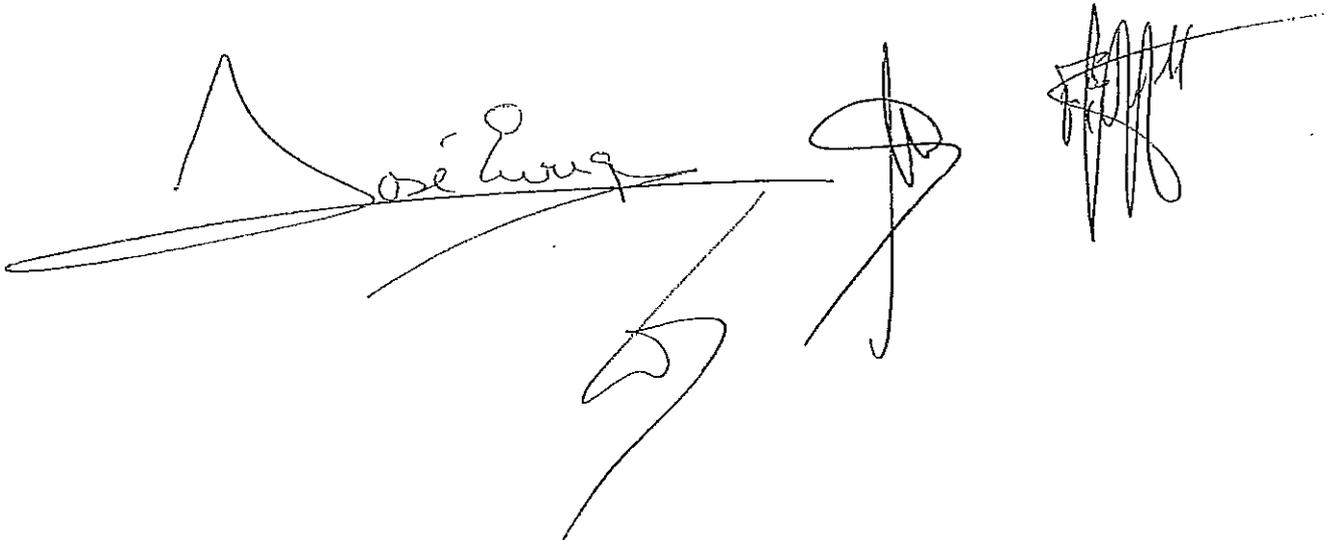
D. Luis Manuel Jiménez Sánchez
D. Antonio González Martín

En la ciudad de Miranda de Ebro, siendo las 12:00 horas del día 20 de Noviembre de 2012, se reúnen en los locales de la Empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A., la Comisión Paritaria del Convenio, al objeto de aprobar, los siguientes puntos.

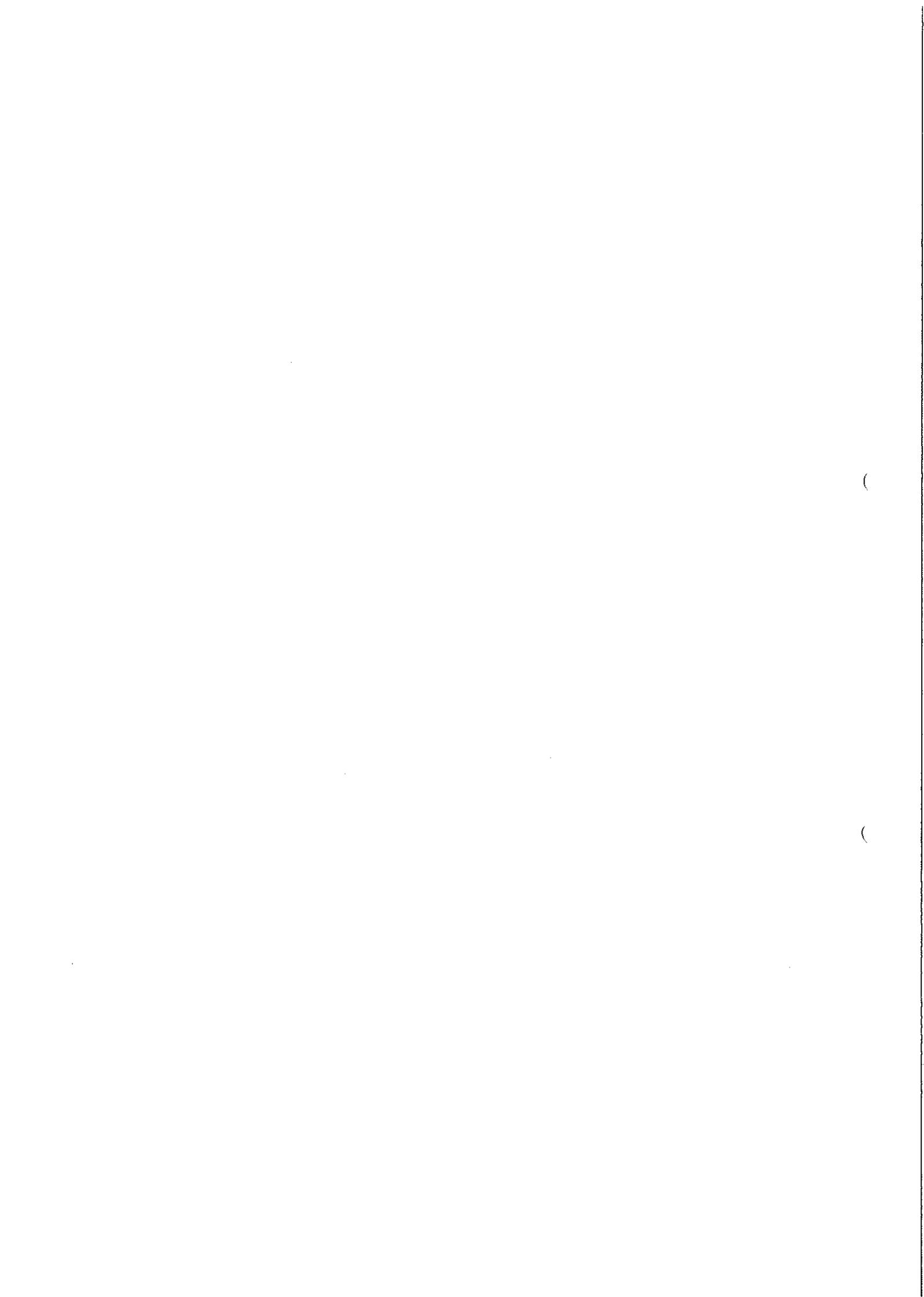
Después de diversas deliberaciones, las partes acuerdan:

1. Aprobar el convenio colectivo de la Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. y sus trabajadores adscritos al Servicio de Estacionamiento limitado y controlado mediante aparatos expendedores de tickets en la vía pública en la ciudad de Miranda de Ebro.
- 2.- La vigencia del convenio será de dos años y se extenderá del 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2013.
- 3.- Dar traslado de este acuerdo a la Autoridad Laboral para su registro y posterior publicación en B.O.P

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, firmando los presentes en prueba de conformidad.



The image shows four handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is the most legible, appearing to read 'José Enrique Martínez Martínez'. The other three signatures are more stylized and difficult to decipher. They are arranged horizontally across the bottom of the page.



ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A.

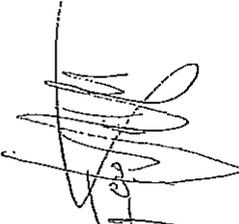
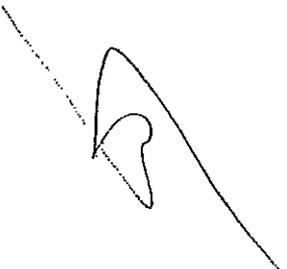
(ANEXO)

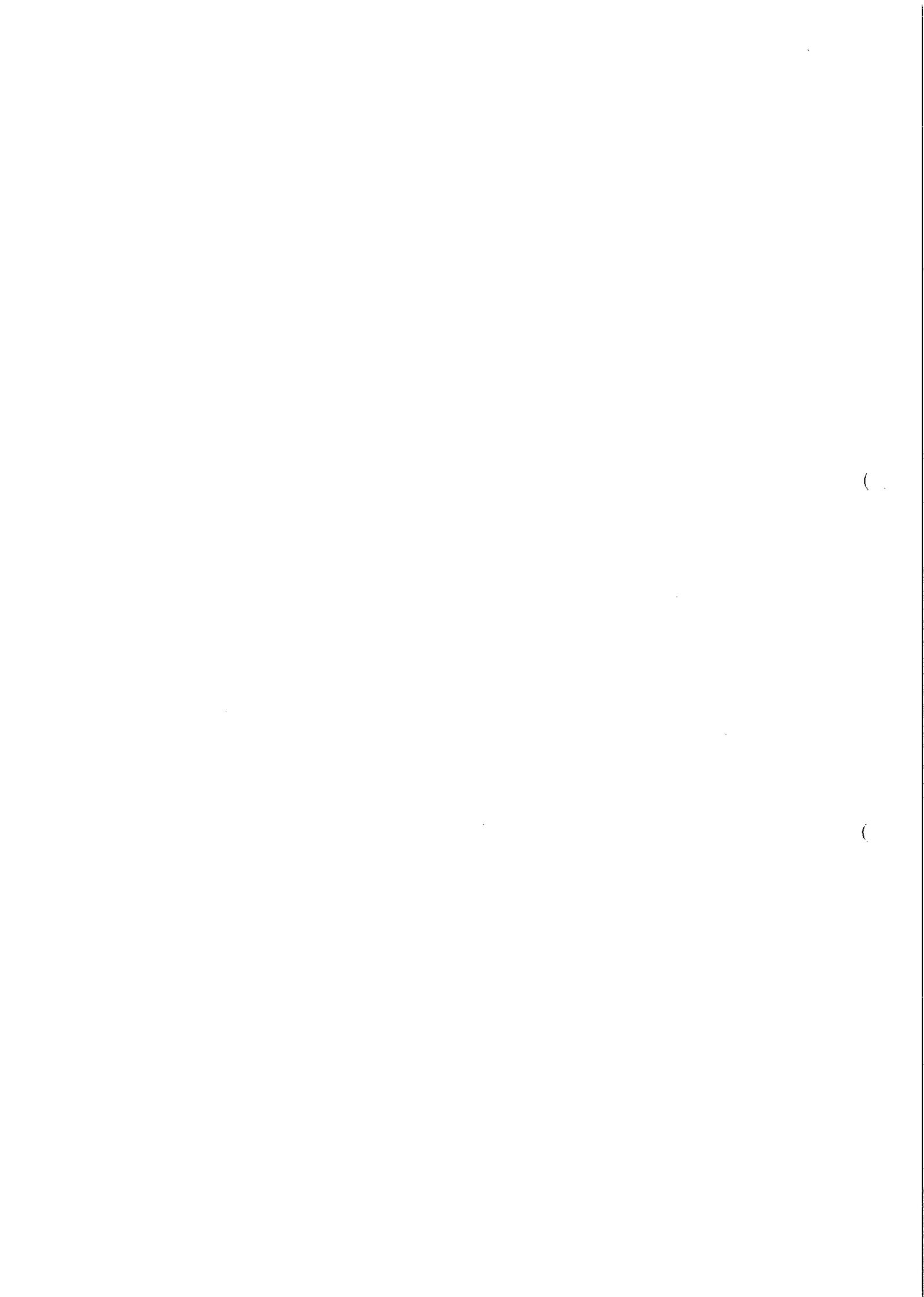
TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACION Y REGULACION DE APARCAMIENTOS DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE MIRANDA DE EBRO.

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2013

CATEGORIAS	SALARIO BASE (MENSUAL)	PLUS ASISTENCIA (MENSUAL)	P. TRANSPORTE (MENSUAL)	PAGAS EXTRAS VER/NAV/BEN	SUELDO BRUTO ANUAL
OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	759,24	202,82	87,99	759,24	14.878,20
CONTROLADOR	675,48	146,31	87,99	675,48	12.943,80
AUX. ADMINISTRATIVO	704,82	117,81	87,99	704,82	13.041,90
JEFE DE CENTRO	896,51	353,19	87,99	1.337,69	20.065,35

121 - P. RECAUDACIÓN: 51,20 €/Mes



ACTA DE ACUERDO FINAL

REPRESENTACIÓN SOCIAL

Jose Enrique Martinez Martinez

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

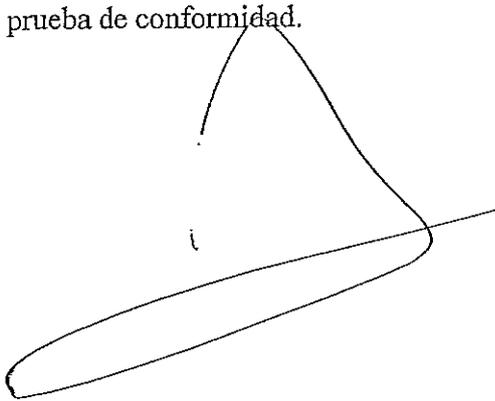
Antonio Gonzalez Martin

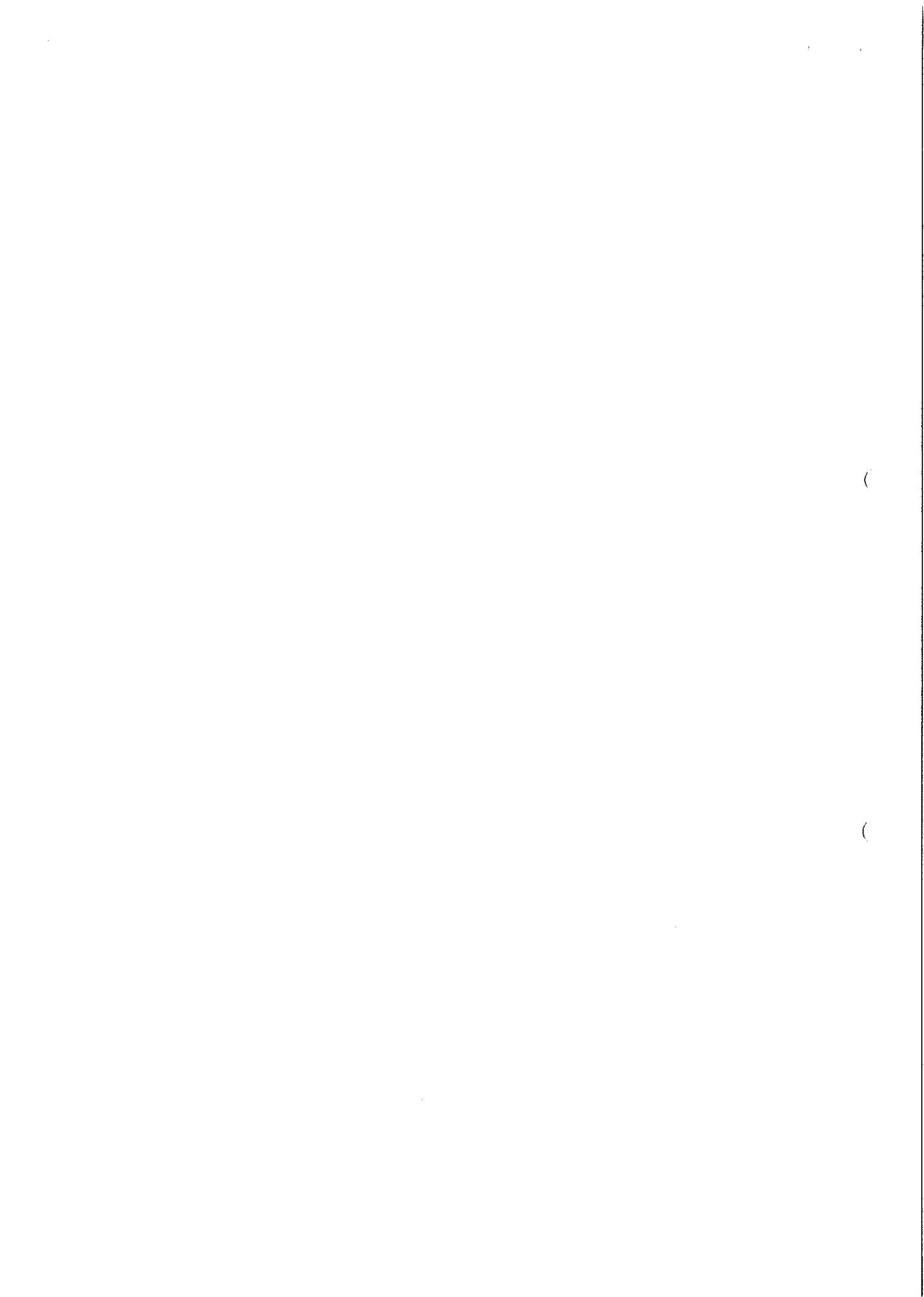
En la ciudad de Miranda de Ebro, siendo las 12:00 horas del día 30 de Junio de 2015 se reúnen en los locales de la Empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A., las personas relacionadas al margen, con el fin de aprobar, los siguientes puntos.

Después de diversas deliberaciones, las partes acuerdan:

1. Prorrogar por un año el convenio colectivo sobre condiciones económicas y laborales de la empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U., y sus trabajadores adscritos al Servicio de estacionamiento limitado y controlado mediante aparatos expendedores de tickets en la vía pública en la ciudad de Miranda de Ebro, en los mismos términos y condiciones, excepto la tabla salarial que se adjunta a la presente como Anexo I.
2. Aprobar un día más por ingreso hospitalario.
3. La vigencia del presente acuerdo se extenderá del 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, firmando los presentes en prueba de conformidad.





ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A.

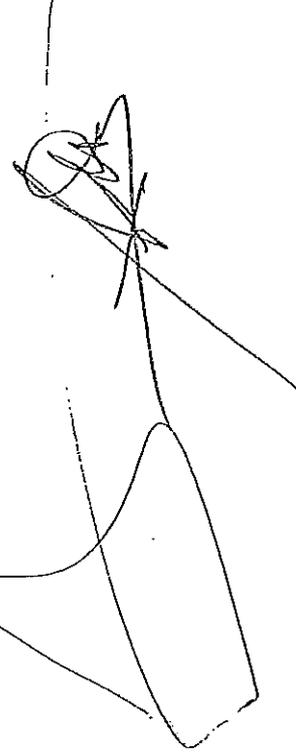
0904

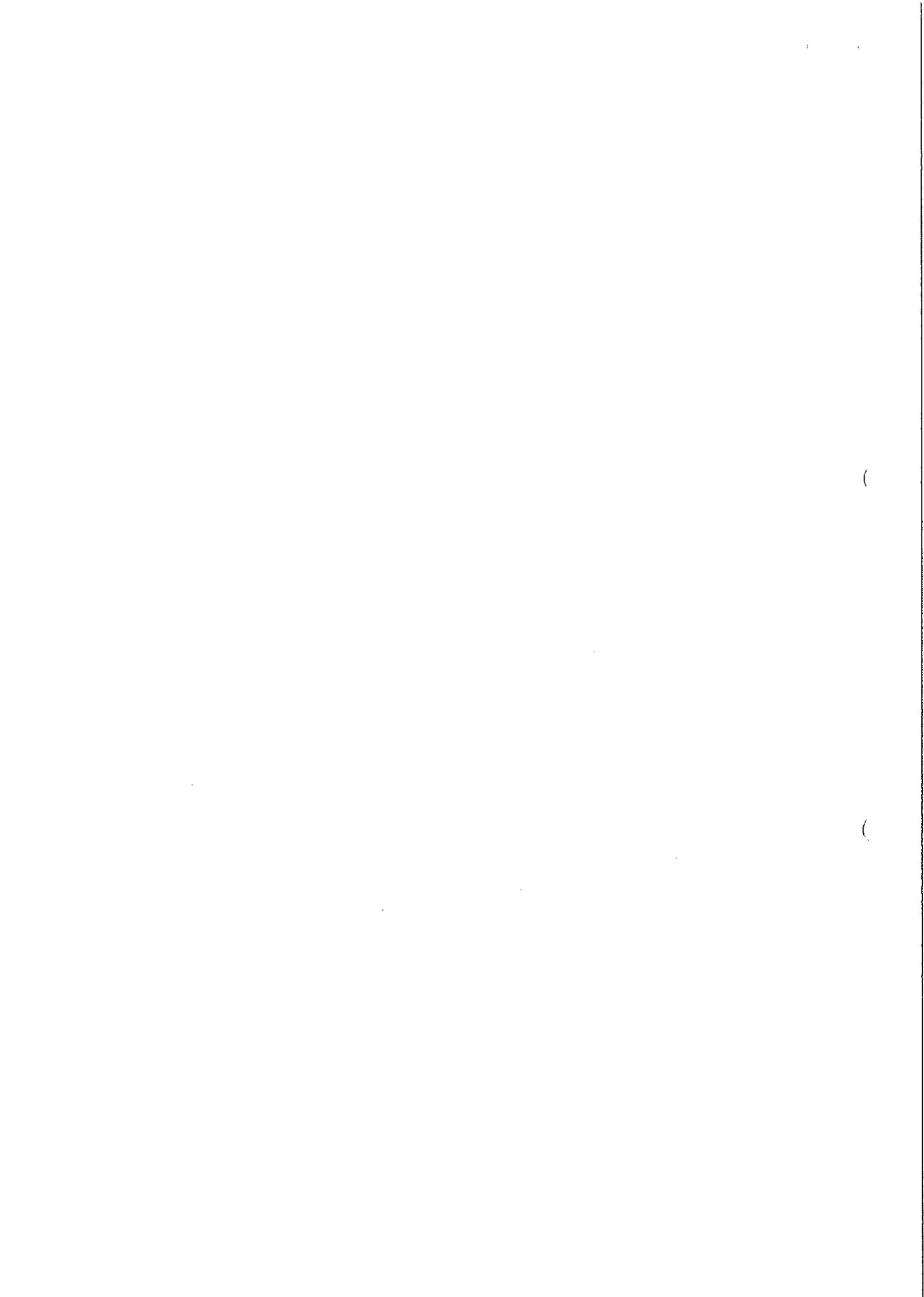
TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACION Y REGULACION
DE APARCAMIENTOS DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA MEDIANTE EXPENDEDORES DE
TICKETS EN LA CIUDAD DE MIRANDA DE EBRO.

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2015 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

CATEGORIAS	SALARIO BASE (MENSUAL)	PLUS ASISTENCIA (MENSUAL)	P. TRANSPORTE (MENSUAL)	PAGAS EXTRAS VER/NAV/BEN	SUELDO BRUTO ANUAL
OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	766,84	204,85	88,87	766,84	15.027,24
CONTROLADOR	682,24	147,78	88,87	682,24	13.073,40
AUX. ADMINISTRATIVO	711,87	118,99	88,87	711,87	13.172,37
JEFE DE CENTRO	905,48	356,73	88,87	1.351,08	20.266,20

P. RECAUDACIÓN: 51,71 €/Mes

A handwritten signature is present, along with a large, irregular stamp or mark that partially overlaps the signature and extends downwards.





II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de abril de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos de Burgos y provincia (C.C. 09000625011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos de Burgos y provincia suscrito, de una parte, por la representación de los empresarios y de otra, por los representantes de los trabajadores del sector, el día 3 de abril de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 9 de abril de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.
Burgos, 10 de abril de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE «TRANSPORTES
POR CARRETERA, GARAJES Y APARCAMIENTOS» DE BURGOS Y SU PROVINCIA

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a los Sindicatos de CC.OO. y U.G.T. y los representantes de los empresarios pertenecientes a la Asociación Provincial de Autobuses de Viajeros de Burgos (ASVIBUR), a la Asociación Provincial de Empresarios de Servicio Discrecional de Viajeros por Carretera de la provincia de Burgos (ADIBUR) y a la Asociación Provincial de Empresarios de Transportes Discrecionales de Mercancías (ASEBUTRA).

Artículo 2. – Ámbito funcional.

1. Los preceptos de este Convenio Colectivo serán de aplicación a la actividad del transporte por carretera de mercancías, viajeros y garajes y aparcamientos.

2. Las empresas de transporte de mercancías por carretera estarán, en las materias no recogidas en este Convenio, a lo establecido en el «Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (Código de Convenio número 99012735011900)».

3. Las empresas de transporte de viajeros por carretera estarán, en las materias no recogidas en este Convenio, a lo establecido en el «Laudo arbitral de sustitución de la ordenanza laboral de transporte por carretera para las empresas de viajeros por carretera» (Laudo dictado en Madrid el 24 de noviembre de 2000 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 24 de febrero de 2001).

4. Las empresas de garajes y aparcamientos estarán, en las materias no recogidas en este Convenio, a lo establecido en el vigente «Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (Código de Convenio n.º 99011445011900)».

Artículo 3. – Ámbito territorial.

Los preceptos de este Convenio Colectivo serán aplicables a las empresas que desarrollen las actividades del artículo segundo y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos y provincia, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otro lugar.

Artículo 4. – Ámbito personal.

Las cláusulas de este Convenio obligan a la totalidad de empresarios y trabajadores que desarrollan una actividad o prestan sus servicios en empresas afectadas por los ámbitos funcional y territorial referidos en los artículos segundo y tercero de este Convenio.

Artículo 5. – Ámbito temporal.

1. El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2016.

2. Se entenderá denunciado a su vencimiento, salvo pacto en contrario.



SECCIÓN 2.ª – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Artículo 6. – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se fijen en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 7. – Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del presente pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 3.ª – COMISIÓN PARITARIA Y CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Artículo 8. – Comisión Paritaria.

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como todas aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Comisión Paritaria tiene su sede social en la de ASVIBUR, ADIBUR Y ASEBUTRA.

3. La Comisión Paritaria estará integrada por la representación de los trabajadores, designados por CC.OO. y U.G.T., y por los representantes de los empresarios, designados por las Asociaciones ASVIBUR, ADIBUR y ASEBUTRA.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

4. Los firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a denunciar aquellos posibles incumplimientos ante esta Comisión Paritaria, la cual adoptará las medidas que considere oportunas en cada caso.

5. Las decisiones que esta Comisión Paritaria pueda tomar respecto a las discrepancias que le pudieren plantear en materia de horas de presencia, conforme se establece en el artículo 14 de este Convenio, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para las partes.

Artículo 9. – Cláusula de descuelgue o inaplicación de Convenio Colectivo.

Para la inaplicación del Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido que, en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.



CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 10. – Salario base.

1. La tabla de salarios que regirá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, será la que figura en el Anexo I del presente Convenio.

2. La tabla de salarios que regirá desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016 será la que figura en el Anexo II del Convenio.

Artículo 11. – Antigüedad.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la antigüedad se regirá conforme a la tabla que figura en el Anexo III para los años 2013, 2014 y 2015 y en el Anexo IV para el año 2016 del presente Convenio Colectivo, tanto para aquellos/as trabajadores/as ingresados/as antes del 31 de diciembre de 1998, como para los/as ingresados/as con posterioridad a dicha fecha.

2. No obstante los/as trabajadores/as que hubieran generado antes del 31 de diciembre de 1998 derechos de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha.

3. Si la cantidad consolidada del punto anterior superase la cantidad que de acuerdo con la tabla de antigüedad (Anexos III y IV) le corresponde al trabajador por el tiempo de permanencia en la empresa, continuará percibiéndola hasta el momento en que la cantidad que le corresponda, según los mencionados Anexos III y IV, exceda de la consolidada.

Artículo 12. – Pagas extraordinarias.

1. Las empresas abonarán a su personal dos pagas extraordinarias anuales equivalentes, cada una, a una mensualidad del nivel salarial correspondiente según lo fijado en tablas, del salario base, incluida la antigüedad. Estas pagas extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año.

2. Asimismo, los/as trabajadores/as percibirán, en concepto de beneficios, el importe equivalente a una mensualidad, con las características del apartado anterior. Se percibirá entre los meses de enero a marzo, y para su cuantificación servirán de base los conceptos retributivos del ejercicio económico anterior.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.ª – JORNADA.

Artículo 13. –

1. Para los años 2013, 2014 y 2015, el máximo de horas de trabajo efectivo será de 1.760 cada uno de los años.

2. Para el año 2016, el máximo de horas de trabajo efectivo será de 1.768 horas.

3. En atención a las especiales circunstancias que concurren en este sector de servicios, en cada empresa en concreto podrá adaptarse la duración de la jornada laboral siempre que esta adaptación sea por acuerdo entre empresarios, trabajadores o sus



representantes sociales, y respete la legislación vigente, y de manera más concreta el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, y Reglamento CE 561/2006 emanado de la Unión Europea. En las empresas donde no exista representación de los trabajadores y para el caso de no llegarse a un acuerdo entre empresarios y trabajadores, se remitirá a la Comisión Paritaria para que ésta pueda acordar dicha adaptación.

4. Como Anexo IX, se recogen los artículos 8, 9, 10, 11 y 12 del mencionado Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre.

5. Los descansos semanales y festivos se disfrutarán en el domicilio del trabajador, salvo para los supuestos de traslados y desplazamientos.

Artículo 14. -

En aquellas empresas que por acuerdo entre empresa y trabajadores determinen, cuantifiquen y controlen las horas de presencia de acuerdo con el R.D. 1561/95, se establece que estas horas se pagarán según determina el artículo 8.3 del citado R.D. y el artículo 64 de la ordenanza laboral del sector, vigente de conformidad con este Convenio, sin que el precio de las horas de presencia pueda ser inferior a 4,65 euros para los años 2013, 2014 y 2015 y 4,67 euros para el año 2016.

Esta cantidad absorbería, en equivalencia al 100% de su cuantía, las cantidades que se abonen por conceptos similares.

En caso de discrepancia entre las partes, por acuerdo expreso de este Convenio se someterán al arbitraje de la Comisión Paritaria, cuya decisión será vinculante y de obligado cumplimiento para las partes.

SECCIÓN 2.ª – VACACIONES Y FIESTAS.

Artículo 15. - Vacaciones.

Para el año 2013, las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 33 días naturales para todo el personal.

A partir del 1 de enero de 2014, las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 31 días naturales para todo el personal.

Artículo 16. -

El período vacacional podrá ser fraccionado en dos periodos como máximo. En cualquier caso, su disfrute y, en su caso, fraccionamiento, se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajadores/as interesados/as.

Artículo 17. -

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Cada trabajador/a tiene derecho a conocer con dos meses de antelación, al menos, la fecha de comienzo de disfrute de sus respectivas vacaciones.

Artículo 18. -

1. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el artículo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48. Bis del Estatuto de los



Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. Si al finalizar el año natural quedasen pendientes de disfrutar algunas vacaciones, éstas se darán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 19. – Las fiestas laborales.

1. Se establecen catorce días al año de fiestas laborales no recuperables, de las cuales dos serán de ámbito local. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, año nuevo, 1 de mayo, como fiesta del trabajo, y el 12 de octubre, como fiesta nacional de España.

2. En cuanto a los días festivos se estará a lo regulado por la legislación estatal, autonómica y local.

3. Fuera del cómputo anterior, tendrá la consideración de fiesta laboral no recuperable el día de San Cristóbal, como Patrón de los Conductores.

SECCIÓN 3.ª – LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 20. –

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo que seguidamente se especifican:

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo).



En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

h) Un día por boda de padres, de hijos y hermanos.

i) Un día por asuntos propios, sin justificar.

j) Para el disfrute del día de asuntos propios establecido en el apartado i), se establece que no podrá disfrutarse consecutivamente con un festivo, salvo criterio o acuerdo con la empresa.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª – OTRAS PERCEPCIONES.

Artículo 21. – Plus de transporte.

Se establece un plus para cada categoría profesional, en la cuantía que figura en la tabla del Anexo I para los años 2013, 2014 y 2015 y la cuantía que figura en la tabla del Anexo II para el año 2016.

Artículo 22. – Horas extraordinarias.

Se establece para los años 2013, 2014 y 2015 como precio/hora extraordinaria unificada, para todo el personal de los servicios de viajeros, la cantidad de 9,19 euros y para el año 2016 la cantidad de 9,24 euros.

Artículo 23. – Dietas.

1. Las dietas globales serán las siguientes:

a) Para las líneas regulares de viajeros:

– Los años 2013, 2014 y 2015: 32,20 euros.

– El año 2016: 32,36 euros.



b) Para las líneas discrecionales de viajeros:

- Los años 2013, 2014 y 2015: 40,64 euros.

- El año 2016: 40,84 euros.

c) Para las líneas discrecionales de mercancías:

- Los años 2013, 2014 y 2015: 36,68 euros.

- El año 2016: 36,86 euros.

2. El desglose pormenorizado por conceptos de las dietas globales indicadas en el número primero se especifican en la tabla del Anexo V y Anexo VI.

3. La dieta para los transportes internacionales tanto para las líneas de viajeros como líneas de mercancías queda establecida y distribuida tal y como se refleja en la tabla de los Anexos VII y VIII.

4. Tendrá derecho a percibir dieta el personal de conducción que por causa del servicio se vea obligado a comer, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la del centro de trabajo.

El horario para el devengo de la dieta de comida será cuando la salida del servicio sea anterior a las 12 horas y la llegada después de las 14:30 horas.

El horario para el devengo de la dieta de cena será cuando la salida del servicio sea anterior a las 20 horas y la llegada después de las 22:30 horas.

En materia de horario de devengo de dieta se respetarán los derechos que cada trabajador tenga adquiridos.

Artículo 24. – Horas nocturnas.

El valor hora nocturna para la vigencia del presente Convenio queda establecido en un precio unificado de 1,26 euros para los años 2013, 2014 y 2015. Para el año 2016 este precio es de 1,27 euros.

Artículo 25. – Enfermedad y accidente.

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los/as trabajadores/as percibirán el 100% del salario de Convenio, a partir del 8.º día hasta un máximo de doce meses.

2. Si el periodo por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral fuese de una duración superior a veintiún días continuados, el/la trabajador/a percibirá el 100% del salario de Convenio a partir del 4.º día de la baja médica, por una vez en un año natural y sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo siguiente.

Si el periodo de incapacidad temporal por las contingencias antedichas, en el caso de que se considere de carácter grave la dolencia padecida, se prolongara por un periodo superior a tres meses continuados, el/la trabajador/a percibirá el 100% del salario de Convenio a partir del primer día de la baja médica, cuando se constate dicha circunstancia. No se consideran dolencias graves, entre otras, las lumbalgias, las intervenciones



quirúrgicas efectuadas con anestesia local, y la situación en lista de espera para consulta médica o intervención quirúrgica. En este último caso, si la intervención quirúrgica se considerara de carácter grave, el cómputo de los tres meses se efectuará a partir de la fecha de la intervención quirúrgica.

3. Cuando un/a trabajador/a sea dado/a de baja por enfermedad durante el período de vacaciones anuales retribuidas y aquella dé lugar a internamiento clínico, éstas serán interrumpidas hasta que sea dado de alta, continuando sus vacaciones en lo que reste hasta su incorporación al trabajo.

4. En caso de accidente de trabajo sufrido en el centro de trabajo, el/la trabajador/a afectado/a percibirá el 100% de su retribución a partir del mismo día de la baja, siempre que el accidente sea sufrido con ocasión o como consecuencia del trabajo, acaecido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el/la trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque sean distintas a las de su categoría profesional.

5. A efectos de enfermedad y accidente se considera como retribución del/de la trabajador/a todos sus emolumentos, excepto el plus de transporte.

Artículo 26. – Seguro de accidente de trabajo.

Las empresas tendrán concertado a favor de sus trabajadores un seguro que cubra exclusivamente todas las contingencias derivadas de accidente de trabajo con las siguientes coberturas:

– 26.000 euros para los casos de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

– 26.000 euros para los casos de fallecimiento.

Dichas cantidades no se actualizarán durante la vigencia de este Convenio.

Las empresas entregarán una copia del contrato de seguro a cada trabajador que lo solicite, además de otra genérica para su exhibición en el tablón de anuncios.

Artículo 27. – Bolsa de vacaciones.

1. La bolsa de vacaciones tendrá carácter extrasalarial. Por este concepto se abonará la cantidad de 88,78 euros anuales para los años 2013, 2014 y 2015. Para el año 2016 se abonará una cantidad de 89,22 euros.

2. Las cantidades del punto anterior se liquidarán al iniciar el trabajador su período vacacional, o bien en el mes de diciembre, según el mejor criterio de funcionamiento de la empresa.

Artículo 28. – Plus de conductor/a perceptor/a.

Se establece un plus, para aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de conductor perceptor, percibiendo 5,34 euros por día trabajado para los años 2013, 2014 y 2015. Para el año 2016 la cuantía será de 5,37 euros.



Artículo 29. – Quebranto de moneda.

1. La empresa concederá a taquilleros y personal administrativo, en aquellos trabajos que requieran el manejo de fondos monetarios, una gratificación especial del 0,5 por mil de la recaudación obtenida por la empresa.

2. La empresa concederá a los cajeros y a los auxiliares de estos, cuando desempeñen dicho cargo, como suplemento, una gratificación especial de 21,66 euros por mes para los años 2013, 2014 y 2015 y de 21,77 euros para el año 2016.

Artículo 30. – Plus de peligrosidad.

Se establece un plus de peligrosidad para aquellos/as trabajadores/as que conduzcan o manipulen mercancías peligrosas. Queda determinado en 2,65 euros por día trabajado para los años 2013, 2014 y 2015 y de 2,66 euros para el año 2016.

Artículo 31. – Plus de Nochebuena y Nochevieja.

En los años 2013, 2014 y 2015 se establece un plus de 34,90 euros para todo el personal que trabaje el turno de noche del día 24 de diciembre (Nochebuena) y/o para el que trabaje el turno de noche del día 31 de diciembre (Nochevieja). Esta cuantía será de 35,07 euros para el año 2016.

SECCIÓN 2.ª – JUBILACIÓN PARCIAL.

Artículo 32. – Jubilación parcial.

De conformidad con el acuerdo alcanzado en 2009 en el Convenio Colectivo anterior que se mantiene para el presente, los/as trabajadores/as incorporados a este plan de jubilación parcial antes del 1/4/2013 podrán jubilarse bien sea por opción del empresario, o de la del/de la trabajador/a, o por mutuo acuerdo desde el 1 de abril de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018, y les será de aplicación la normativa sobre jubilación parcial en vigor antes de 1 de enero de 2013, así como el resto de los efectos que la normativa prevé para estos supuestos, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

SECCIÓN 3.ª – DE LAS MEJORAS SOCIALES.

Artículo 33. – Derechos sociales.

1. Se proclama la igualdad de trato, entendiéndola ésta como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de la persona.

2. Se procurará la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as, a través de la aplicación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, u otra norma que la modifique o sustituya.

3. De igual manera, será de aplicación la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

4. En materia de igualdad será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007).



CAPÍTULO V. – CONTRATACIÓN

Artículo 34. – Contrato por circunstancias del mercado.

1. La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse hasta doce meses en un periodo de dieciocho.

2. Si a la finalización de los doce meses no continúa la relación laboral por iniciativa del empresario, el/la trabajador/a será indemnizado a razón de 20 días de salario, o parte proporcional si trabajó un periodo inferior.

Artículo 35. – Periodo de prueba.

Se establecen para cualquier tipo de contrato laboral los siguientes periodos máximos de prueba:

- Para el personal no cualificado, 20 días.
- Para el personal cualificado, 45 días.
- Para el personal técnico y titulado, 180 días.

CAPÍTULO VI. – SALUD LABORAL

Artículo 36. – Prevención de Riesgos Laborales.

1. Las empresas y trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de este Convenio y con el ánimo de reducir riesgos en el sector se comprometen a la observación y cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La Comisión Paritaria, dentro de sus funciones, llevará a cabo la interpretación y adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L. 31/95) y de los Reglamentos que la desarrollen. Los acuerdos alcanzados en la Comisión se incluirán como Anexos en este Convenio, entrando a formar parte del mismo.

Artículo 37. – Revisión médica.

1. Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a una revisión médica anual, que tendrá lugar dentro de la jornada laboral.

2. Para aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de conducción, la revisión médica anual tendrá el carácter de obligatoria, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995.

3. Los informes de los análisis médicos resultantes de las revisiones médicas de los puntos anteriores tienen la consideración del derecho constitucional a la intimidad personal, y como tales serán secretos y personales, debiendo entregarse a los/as trabajadores/as interesados/as. No obstante, la entidad que los haya realizado deberá comunicar a la empresa la calificación de «apto» o «no apto» del trabajador.

Artículo 38. – Ropa de trabajo.

1. Las empresas facilitaran a sus trabajadores/as ropa de trabajo adecuada, consistente en:



- 2 buzos y/o uniformes cada dos años. Consistiendo estos últimos en: Un pantalón, dos camisas, jersey, como uniforme de verano y otro de invierno, formado por: Un pantalón, dos camisas, jersey y una prenda de abrigo.

- Al personal que realice funciones de engrase y limpieza, que trabajen en un medio húmedo o graso, se les proveerá de un calzado adecuado.

- A los/as trabajadores/as que realicen operaciones de carga y descarga, se les dotará de botas de seguridad de puntera reforzada.

2. Como norma general, las empresas entregarán a los/as trabajadores/as otras ropas o accesorios protectores que necesiten para desarrollar su trabajo y evitar mejor los posibles accidentes laborales o enfermedades profesionales.

3. El/la trabajador/a deberá hacer un uso correcto de la ropa de trabajo. Si por alguna causa o circunstancia ésta se deteriorase, la empresa facilitará otra, entregando el/la trabajador/a las prendas o accesorios deteriorados.

CAPÍTULO VII. – PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 39. – Deberes de los trabajadores.

Dentro de las obligaciones que tengan asignadas los/as trabajadores/as, estos/as deberán hacer un uso adecuado del material de la empresa, siendo responsables de los daños que se ocasionen por negligencia en el uso de dicho material, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

Artículo 40. –

En materia de faltas y sanciones las empresas de transporte de mercancías por carretera y las empresas de garajes y aparcamientos estarán a lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el «Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (Código de Convenio número 99012735011900)» y en el vigente «Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (Código de Convenio n.º 99011445011900)», respectivamente.

Para las empresas de transporte de viajeros por carretera, se estará a lo establecido en el «Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera para las Empresas de Viajeros por Carretera» (Laudo dictado en Madrid el 24 de noviembre de 2000 y publicado en el BOE el 24 de febrero de 2001).

La Comisión Paritaria podrá desarrollar estas materias, y alcanzado el acuerdo en la misma se anexarán al Convenio, entrando a formar parte del mismo.

CAPÍTULO VIII. – OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 41. – Retirada del carnet de conducir.

1. Cuando a un/a conductor/a le sea retirado su carnet de conducir por un período no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a acoplar al/a la trabajador/a a un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario del Convenio más antigüedad.



2. El/la trabajador/a acepta disfrutar la vacación anual si no la hubiera ya disfrutado, durante los 30 primeros días de retirada del carnet o por el resto. Si la retirada del carnet fuera por un plazo superior a 90 días, a partir de ese plazo se concederá al/a la trabajador/a una excedencia forzosa, hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose nuevamente a la empresa.

3. A la entrada en vigor de la normativa que establezca el carnet de conducir por puntos, la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo se reunirá para determinar fórmulas de aplicación y adaptación de dicha normativa a los trabajadores del sector.

Artículo 42. – Seguro de retirada de carnet.

1. Las empresas se pondrán de acuerdo con sus trabajadores para establecer un seguro de retirada de carnet, que incluya la cobertura de los gastos derivados de los cursos de reciclaje para la recuperación de puntos, cuya prima sería abonada al 50% por la empresa y al 50% por los trabajadores.

2. Las indemnizaciones con cargo a la Compañía aseguradora serán repartidas al 50%, cuando la empresa diese ocupación al trabajador.

Artículo 43. – Liquidación de atrasos.

1. Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que hayan prestado sus servicios durante la vigencia del mismo y hubieran causado baja en la empresa antes de su publicación, tendrán derecho a la liquidación de atrasos.

2. La liquidación de atrasos no tendrá lugar cuando entre el/la trabajador/a y la empresa se haya firmado el finiquito en el que conste incluido, a tanto alzado, alguna cantidad por este concepto. No obstante, sí procederá cuando la diferencia suponga una pérdida para el/la trabajador/a superior al 10%.

Artículo 44. – Cese del trabajador.

1. El cese del/de la trabajador/a, con 65 años de edad o más, y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante, al menos, 25 años, tendrá derecho a tres meses de vacaciones ininterrumpidas e inmediatamente anteriores a la fecha del cese.

Por cada periodo de 5 años de servicios que excedan de los 25, este periodo vacacional se incrementará en un mes.

2. El cese del trabajador, con menos de 65 años de edad, y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante, al menos, 25 años, tendrá el mismo derecho del apartado anterior, incrementando el periodo vacacional un mes por cada año de edad del trabajador inferior a 65 años, con el límite máximo de los 60 años de edad.

3. Los derechos de los apartados 1 y 2 no procederán cuando el cese sea motivado por despido disciplinario.

CAPÍTULO IX. – DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Artículo 45. – Formación.

1. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 27 de marzo de 2006) y Acuerdos sucesivos, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.



2. La Comisión Paritaria desarrollará las iniciativas que pudieran ser necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo.

3. La Comisión Paritaria velará por el mantenimiento del espíritu que tiene la formación, con especial atención a los siguientes aspectos:

a) Cuando las empresas adopten nuevas tecnologías desconocidas por el/la trabajador/a.

b) Cuando el/la trabajador/a dentro de la empresa se le destine a otro puesto de trabajo con funciones distintas de las que viene realizando habitualmente.

c) Cuando el/la trabajador/a por su trabajo técnico requiera cursos de formación específica, para mantenerse ante los avances técnicos.

d) Como medidas para mejorar la productividad y calidad de las empresas, a fin de tener una mayor competitividad.

e) Los/as trabajadores/as que efectúen cursos de formación, cursos de adaptación de nueva tecnología o métodos de trabajo y no superen con aptitud mínima los citados cursos, las empresas aplicarán el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Caso de no alcanzarse el acuerdo, será elevada a la Comisión Paritaria, para su estudio, la propuesta de extinción del contrato. En todo caso, se elevará a dicha Comisión para aquellas empresas en las que no exista representación sindical.

Artículo 46. – Conductor en desarrollo profesional.

La representación empresarial y sindical coinciden en que las necesidades cada vez más crecientes en el Sector de garantizar en el desarrollo de la actividad la seguridad de empleados, viajeros y usuarios de la vía pública, así como una mayor calidad de prestación de servicios a los clientes, hacen necesario configurar un Modelo de Desarrollo para los empleados que contribuya a motivar a los mismos a dirigir sus esfuerzos a adquirir las competencias necesarias para desarrollar sus funciones de una manera óptima en cumplimiento de los objetivos descritos.

Se encuentra en el Nivel en desarrollo, encuadrándose por tanto en la figura de Conductor en Desarrollo Profesional, aquellos empleados que todavía no han adquirido competencias necesarias en su grado óptimo. Se entiende que un empleado ha adquirido sus competencias en grado óptimo cuando haya transcurrido un tiempo de prestación de servicios en la empresa igual a 12 meses. Una vez transcurridos los 12 meses, se entenderá que el trabajador ha adquirido las competencias necesarias para acceder al nivel experimentado, debiendo por tanto ser encuadrado cuando desarrolle su actividad en la empresa en alguna del resto de las figuras de conductor. No obstante, si antes de transcurridos los 12 meses la empresa considerara que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para acceder al nivel experimentado, podrá asignar tal nivel y al encuadre correspondiente previa superación de prueba efectuada a los efectos.



En todo caso, se entenderá que un trabajador tiene nivel experimentado cuando haya tenido la categoría profesional de conductor o conductor perceptor dentro del ámbito funcional de este Convenio Colectivo durante al menos 12 meses.

La retribución establecida para el conductor en desarrollo viene reflejada en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo (Anexo I y Anexo II), y de acuerdo a las mismas, y conforme a las condiciones de definición de esta categoría, no percibirá en ningún caso el plus de conductor-perceptor del artículo 28.

El número de trabajadores que la empresa podrá simultáneamente realizar con la categoría de conductor en desarrollo serán los siguientes:

- 1 trabajador para empresas o centros de trabajo de 1 a 9 trabajadores.
- 3 trabajadores para empresas o centros de trabajo de 10 a 30 trabajadores
- 5 trabajadores para empresas o centros de trabajo de 31 o más trabajadores

CAPÍTULO X. - DERECHOS SINDICALES

Artículo 47. - Órganos de representación.

1. Los órganos de representación de las empresas serán los delegados de personal, Comités de Empresa y todos aquellos que establezcan la legislación vigente.

2. Las empresas y los representantes de personal se comprometen al diálogo fluido, eficaz y constructivo para la buena marcha de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores cuyo objetivo sea conseguir un mayor rendimiento en las empresas y mejoras sociales, que beneficien a todos.

Artículo 48. - Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: Hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo).

Artículo 49. - Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.



2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por Convenio Colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les concedan en el Convenio Colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 50. – Competencias.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º – Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º – Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º – Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º – Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º – Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º – Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.



7.º – Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º – Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º – Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10.º – Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11.º – Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

12.º – Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 51. – Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 52. – Composición.

1. El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.



- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los Comités de Empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité, y elaborarán su propio Reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los Comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 53. – Promoción de elecciones y mandato electoral.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales.

Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento o decremento de plantilla.



2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con Comité de Empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un Convenio Colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 54. – Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:



a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal o donde no existan los anteriores los integrantes de la Comisión Paritaria.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

- 1.º – Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º – De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º – De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º – De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º – De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 55. – Acumulación de horas.

Los delegados de personal y los miembros de cada Comité de Empresa podrán acumular horas, mediante la cesión entre ellos, según las necesidades del momento, sin otra limitación que la de comunicar por escrito a la empresa dicha acumulación, con un mes de antelación.

CAPÍTULO XI. – APARCAMIENTOS

Artículo 56. – Jornada continuada.

Los/as trabajadores/as de este colectivo que realizan una jornada intensiva de ocho horas ininterrumpidas tienen derecho a 30 minutos de descanso. Este período se considerará como jornada efectiva de trabajo, y por tanto será tenido en cuenta para el cómputo de la jornada anual.



Artículo 57. – Plus de toxicidad.

El plus de toxicidad queda establecido en 82,22 euros mensuales para los años 2013, 2014 y 2015 y en 82,63 euros para el año 2016.

Artículo 58. – Prendas de trabajo.

Se dotará a este personal de dos camisas cada seis meses, tanto de verano como de invierno.

Artículo 59. – Plus de festividad.

Para los/as trabajadores/as de garajes y aparcamientos se establece un plus por día festivo trabajado de 20,94 euros para los años 2013, 2014 y 2015 y de 21,04 euros para el año 2016.

El personal que trabaje el día de Navidad, el día de Año Nuevo o el día de Reyes la cuantía de este plus será la establecida en el artículo 61 del presente Convenio.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del día libre, que señalará la empresa cuando las circunstancias del servicio lo permitan, dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al festivo trabajado.

Artículo 60. – Plus de turnicidad.

Las empresas que tengan establecidos en la actualidad turnos rotativos, que integren el turno de noche, abonarán por este concepto a los trabajadores afectados durante los años 2013, 2014 y 2015 un plus de 49,57 euros mensuales y en el año 2016 49,82 euros mensuales.

Artículo 61. – Plus de Nochebuena y Nochevieja.

Para los años 2013, 2014 y 2015 se establece un plus de 34,90 euros para todo el personal que trabaje el turno de noche del día 24 de diciembre (Nochebuena) y para el que trabaje el turno de noche del día 31 de diciembre (Nochevieja). Esta cuantía será de 35,07 euros para el año 2016.

CAPÍTULO XII. – DISPOSICIÓN ADICIONAL

Artículo 62. –

La categoría profesional de «Auxiliar en ruta» del Convenio Colectivo tendrá las funciones que se describen en el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 63. – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. Por ello, se pacta su expresa nulidad si la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no homologara íntegramente el presente Convenio, y la Comisión Negociadora lo reconsiderará en su totalidad.

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2013, 2014 Y 2015

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
TRANSPORTE DE VIAJEROS			
Grupo 1º. Personal Superior y Técnico			
Subgrupo A:			
Jefe/a de Servicio	1.655,51	89,53	25.907,00
Inspector/a Principal	1.478,47	89,53	23.251,47
Subgrupo B:			
Ingeniero/a y Licenciado/a	1.584,92	89,53	24.848,10
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar	1.262,99	89,53	20.019,24
Ayudante Técnico/a Sanitario	1.091,87	89,53	17.452,36
GRUPO 2º. Personal Administrativo			
Jefe/a de Sección	1.317,95	89,53	20.843,63
Jefe/a de Negociado	1.262,97	89,53	20.018,93
Oficial/a de Primera	1.192,22	89,53	18.957,73
Oficial/a de Segunda	1.131,41	89,53	18.045,46
Auxiliar Administrativo/a	1.064,38	76,74	16.886,59
Aspirante de 16 y 17 años	857,82	76,74	13.788,11
GRUPO 3º. Personal de movimiento			
Subgrupo A: Estaciones y Administraciones			
Sección 1. Personal Estaciones			
Clase 1ª			
Jefe/a de Estación de Primera	1.359,08	89,53	21.460,51
Jefe/a de Estación de Segunda	1.262,97	89,53	20.018,93
Clase 2ª			
Jefe/a de Administración de 1ª	1.359,08	89,53	21.460,51
Jefe/a de Administración de 2ª	1.262,97	89,53	20.018,93
Clase 3ª			
Jefe/a de Estación en ruta	1.091,85	89,53	17.452,05
Taquillero/a	1.066,51	76,74	16.918,49
Factor	1.066,51	76,74	16.918,49
Encargado/a de Consigna	1.066,51	76,74	16.918,49
Repartidor/a de Mercancías	35,02	76,74	16.855,25
Mozo/a	35,02	76,74	16.855,25
Subgrupo B: Transportes de Viajeros en Autobuses y Microbuses			
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.130,06	89,53	18.025,21
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.108,94	89,53	17.708,49
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1.108,94	89,53	17.708,49
Inspector/a	37,97	89,53	18.348,63
Conductor/a	36,38	89,53	17.627,51
Conductor/a Perceptor/a	36,43	89,53	17.650,77
Conductor en desarrollo	35,02	76,74	16.855,25
Cobrador/a	35,02	76,74	16.855,25
Auxiliar en Ruta	35,02	76,74	16.855,25



Subgrupo C: Transporte en Automóviles Ligeros de Servicio Público			
Jefa de Tráfico	1.238,26	89,53	19.648,23
Conductor/a	36,38	89,53	17.627,51
GRUPO 4º. Personal de Talleres			
Encargado/a de Almacén	1.082,86	89,53	17.317,23
Jefa de Taller	1.264,17	89,53	20.036,88
Encargado/a o Contramaestre	1.147,21	89,53	18.282,58
Encargado/a General	1.136,04	89,53	18.114,94
Jefa de Equipo	38,01	89,53	18.367,24
Oficial/a de Primera	37,91	89,53	18.325,37
Oficial/a de Segunda	36,38	89,53	17.627,51
Oficial/a de Tercera	35,30	76,74	16.980,86
Mozo/a de Taller	35,07	76,74	16.878,51
GRUPO 5º. Personal Subalterno			
Cobrador/a de Facturas	1.059,50	76,74	16.813,43
Telefonista	1.059,50	76,74	16.813,43
Portero/a y Vigilante	1.055,39	76,74	16.751,77
Bolones de 16 a 17 años	771,91	76,74	12.499,45
Limpiador/a por horas			
GRUPO 6º. Personal de Servicios Auxiliares			
Sección 1ª. Garajes			
Encargado/a General de Primera	1.185,99	89,53	18.864,17
Encargado/a de Segunda	1.124,85	89,53	17.947,14
Encargado/a de Almacén	1.089,63	89,53	17.418,77
Engrasador/a Lavacoches	35,02	76,74	16.855,25
Guarda de Noche	35,02	76,74	16.855,25
Guarda de Día	35,02	76,74	16.855,25
Sección 2ª. Estaciones de Lavado y Engrase			
Encargado/a de Primera	1.131,11	89,53	18.041,01
Encargado/a de Segunda	1.073,13	76,74	17.017,88
Engrasador/a	35,02	76,74	16.855,25
Mozo/a de Servicio	35,02	76,74	16.854,25

* * *



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS			
GRUPO 1º. Personal Superior y Técnico			
Subgrupo A:			
Jefe/a de Servicio	1.563,33	89,53	24.524,33
Inspector/a Principal	1.455,22	89,53	22.902,69
Ingeniero/a y Licenciado/a	1.548,73	89,53	24.305,31
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar Titulado/a	1.225,76	89,53	19.460,80
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	1.075,05	89,53	17.200,06
Grupo 2º. Personal Administrativo			
Jefe/a de Sección	1.283,63	89,53	20.328,75
Jefe/a de Negociado	1.226,48	89,53	19.471,54
Oficial/a de Primera	1.161,56	89,53	18.497,76
Oficial/a de Segunda	1.094,93	89,53	17.498,37
Auxiliar Administrativo/a	1.027,95	76,74	16.340,11
Aspirante de 16 y 17 años	821,34	76,74	13.241,02
Grupo 3º. Personal de movimiento			
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.053,87	89,53	16.882,42
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.037,95	89,53	16.643,61
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1.037,95	89,53	16.643,61
Conductor/a Mecánico/a	36,26	89,53	17.571,68
Conductor/a	35,36	89,53	17.162,27
Conductor/a de Motociclo y Furgoneta	34,26	76,74	16.510,97
Conductor en desarrollo	34,00	76,74	16.390,01
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	34,00	76,74	16.390,01
Mozo/a Especializado/a	34,00	76,74	16.390,01
Mozo/a de Carga y Descarga y Repartidor/a	34,00	76,74	16.390,01
Grupo 4º. Personal de Talleres			
Jefe/a de Taller	1.228,00	89,53	19.494,39
Encargado/a o Contramaestre	1.116,07	89,53	17.815,40
Encargado/a General	1.099,80	89,53	17.571,38
Encargado/a de Almacén	1.046,37	89,53	16.769,84
Jefe/a de Equipo	36,99	89,53	17.906,65
Oficial/a de Primera	36,96	89,53	17.892,70
Oficial/a de Segunda	35,52	89,53	17.236,71
Oficial/a de Tercera	34,26	76,74	16.510,97
Mozo/a de Taller	35,07	76,74	16.878,51
Grupo 5º. Personal Subalterno			
Cobrador/a de facturas	1.023,12	76,74	16.267,72
Telefonista	1.023,12	76,74	16.267,72
Portero/a	1.019,53	76,74	16.213,88
Vigilante	1.019,53	76,74	16.213,88
Bolones de 16 y 17 años	751,68	76,74	12.196,07
Limpiador/a (por horas)			



Grupo 3*			
Subgrupo H) Transporte de Mueble y Mudanzas			
Jefe/a de Tráfico	1.054,86	89,53	18.897,29
Inspector/a Visitador/a	1.044,11	76,74	16.582,44
Encargado/a de Almacén o Guardamueble	1.028,32	76,74	16.345,63
Capataz	35,19	76,74	16.934,34
Capitonista	34,50	76,74	16.617,98
Mozo/a Especialista	34,02	76,74	16.399,32
Mozo/a	33,98	76,74	16.380,71
Carpintero/a	34,26	76,74	16.510,97
Conductor/a Mecánico/a	36,26	89,53	17.571,68
Conductor/a	35,33	89,53	17.148,32
Conductor en desarrollo	34,26	76,74	16.510,97
Conductor/a de Furgoneta y Motocicletas	34,26	76,74	16.510,97
Grupo 3*. Sección Garajes			
Encargado/a General de Primera	1.149,56	89,53	18.317,70
Encargado/a de Segunda	1.088,40	89,53	17.400,36
Encargado/a de Almacén	1.053,86	89,53	16.882,28
Engrasador/a de Lavacoche	33,98	76,74	16.380,71
Guarda de Noche	33,98	76,74	16.380,71
Guarda de Día	33,98	76,74	16.380,71
Sección 2*. Estación de Lavado y Engrase			
Encargado/a de Primera	1.093,85	89,53	17.482,11
Encargado/a de Segunda	1.036,76	76,74	16.472,32
Engrasador/a	33,98	76,74	16.380,71
Mozo/a de Servicio	33,98	76,74	16.380,71
Conductor/a Perceptor/a	36,43	89,53	17.650,77

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
APARCAMIENTOS			
Encargado/a	1.185,99	89,53	18.864,17
Auxiliar Administrativo/a	1.064,39	76,74	16.886,74
Taquillero/a	36,43	89,53	17.650,77
Auxiliar de Aparcamiento	33,98	76,74	16.380,71

* * *



ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

(Incremento 0,5% sobre tablas 2015)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
TRANSPORTE DE VIAJEROS			
Grupo 1º. Personal Superior y Técnico			
Subgrupo A:			
Jefe/a de Servicio	1.663,79	89,98	26.036,54
Inspector/a Principal	1.485,86	89,98	23.367,73
Subgrupo B:			
Ingeniero/a y Licenciado/a	1.592,84	89,98	24.972,34
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar	1.269,30	89,98	20.119,34
Ayudante Técnico/a Sanitario	1.097,33	89,98	17.539,62
GRUPO 2º. Personal Administrativo			
Jefe/a de Sección	1.324,54	89,98	20.947,85
Jefe/a de Negociado	1.269,28	89,98	20.119,02
Oficial/a de Primera	1.198,18	89,98	19.052,52
Oficial/a de Segunda	1.137,07	89,98	18.135,69
Auxiliar Administrativo/a	1.069,70	77,12	16.971,02
Aspirante de 16 y 17 años	862,11	77,12	13.857,05
GRUPO 3º. Personal de movimiento			
Subgrupo A: Estaciones y Administraciones			
Sección 1. Personal Estaciones			
Clase 1ª			
Jefe/a de Estación de Primera	1.365,88	89,98	21.567,81
Jefe/a de Estación de Segunda	1.269,28	89,98	20.119,02
Clase 2ª			
Jefe/a de Administración de 1ª	1.365,88	89,98	21.567,81
Jefe/a de Administración de 2ª	1.269,28	89,98	20.119,02
Clase 3ª			
Jefe/a de Estación en ruta	1.097,31	89,98	17.539,31
Taquillero/a	1.071,84	77,12	17.003,08
Factor	1.071,84	77,12	17.003,08
Encargado/a de Consigna	1.071,84	77,12	17.003,08
Repartidor/a de Mercancías	35,20	77,12	16.939,53
Mozo/a	35,20	77,12	16.939,53
Subgrupo B: Transportes de Viajeros en Autobuses y Microbuses			
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.135,71	89,98	18.115,34
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.114,48	89,98	17.797,03
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1.114,48	89,98	17.797,03
Inspector/a	38,16	89,98	18.440,37
Conductor/a	36,56	89,98	17.715,65
Conductor/a Perceptor/a	36,61	89,98	17.739,02
Conductor en desarrollo	35,20	77,12	16.939,53
Cobrador/a	35,20	77,12	16.939,53
Auxiliar en Ruta	35,20	77,12	16.939,53



Subgrupo C: Transporte en Automóviles Ligeros de Servicio Público			
Jefe/a de Tráfico	1.244,45	89,98	19.746,47
Conductor/a	36,56	89,98	17.715,65
GRUPO 4º. Personal de Talleres			
Encargado/a de Almacén	1.088,27	89,98	17.403,82
Jefe/a de Taller	1.270,49	89,98	20.137,06
Encargado/a o Contramaestre	1.152,95	89,98	18.373,99
Encargado/a General	1.141,72	89,98	18.205,51
Jefe/a de Equipo	38,20	89,98	18.459,08
Oficial/a de Primera	38,10	89,98	18.417,00
Oficial/a de Segunda	36,56	89,98	17.715,65
Oficial/a de Tercera	35,49	77,12	17.065,76
Moz/a de Taller	35,25	77,12	16.962,80
GRUPO 5º. Personal Subalterno			
Cobrador/a de Facturas	1.064,80	77,12	16.897,50
Telefonista	1.064,80	77,12	16.897,50
Portero/a y Vigilante	1.080,67	77,12	16.835,53
Bolones de 16 a 17 años	775,77	77,12	12.561,95
Limpiador/a por horas			
GRUPO 6º. Personal de Servicios Auxiliares			
Sección 1ª. Garajes			
Encargado/a General de Primera	1.191,92	89,98	18.958,49
Encargado/a de Segunda	1.130,47	89,98	18.036,88
Encargado/a de Almacén	1.095,08	89,98	17.505,86
Engrasador/a Lavacoches	35,20	77,12	16.939,53
Guarda de Noche	35,20	77,12	16.939,53
Guarda de Día	35,20	77,12	16.939,53
Sección 2ª. Estaciones de Lavado y Engrase			
Encargado/a de Primera	1.136,77	89,98	18.131,22
Encargado/a de Segunda	1.078,50	77,12	17.102,97
Engrasador/a	35,20	77,12	16.939,53
Moz/a de Servicio	35,20	77,12	16.939,25
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS			
GRUPO 1º. Personal Superior y Técnico			
Subgrupo A:			
Jefe/a de Servicio	1.571,15	89,98	24.646,95
Inspector/a Principal	1.462,50	89,98	23.017,20
Ingeniero/a y Licenciado/a	1.556,47	89,98	24.426,84
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar Titulado/a	1.231,89	89,98	19.558,10
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	1.080,43	89,98	17.286,06
Grupo 2º. Personal Administrativo			
Jefe/a de Sección	1.290,05	89,98	20.430,39
Jefe/a de Negociado	1.232,61	89,98	19.568,90
Oficial/a de Primera	1.167,37	89,98	18.590,25
Oficial/a de Segunda	1.100,40	89,98	17.585,86



Auxiliar Administrativo/a	1.033,09	77,12	16.421,81
Aspirante de 16 y 17 años	825,45	77,12	13.307,23
Grupo 3º. Personal de movimiento			
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.059,14	89,98	16.966,83
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.043,14	89,98	16.726,83
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1.043,14	89,98	16.726,83
Conductor/a Mecánico/a	36,44	89,98	17.659,54
Conductor/a	35,54	89,98	17.248,08
Conductor/a de Motociclo y Furgoneta	34,43	77,12	16.593,52
Conductor en desarrollo	34,17	77,12	16.471,96
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	34,17	77,12	16.471,96
Mozo/a Especializado/a	34,17	77,12	16.471,96
Mozo/a de Carga y Descarga y Repartidor/a	34,17	77,12	16.471,96
Grupo 4º. Personal de Talleres			
Jefe/a de Taller	1.234,14	89,98	19.591,86
Encargado/a o Contraamaestre	1.121,65	89,98	17.904,48
Encargado/a General	1.105,30	89,98	17.659,24
Encargado/a de Almacén	1.051,60	89,98	16.853,69
Jefe/a de Equipo	37,17	89,98	17.996,18
Oficial/a de Primera	37,14	89,98	17.982,16
Oficial/a de Segunda	35,70	89,98	17.322,89
Oficial/a de Tercera	34,43	77,12	16.593,52
Mozo/a de Taller	35,25	77,12	16.682,90
Grupo 5º. Personal Subalterno			
Cobrador/a de facturas	1.028,24	77,12	16.349,06
Telefonista	1.028,24	77,12	16.349,06
Portero/a	1.024,63	77,12	16.294,95
Vigilante	1.024,63	77,12	16.294,95
Botones de 16 y 17 años	755,44	77,12	12.257,05
Limpiador/a (por horas)			

Grupo 3º			
Subgrupo H) Transporte de Mueble y Mudanzas			
Jefe/a de Tráfico	1.060,13	89,98	16.981,78
Inspector/a Visitador/a	1.049,33	77,12	16.665,35
Encargado/a de Almacén o Guardamueble	1.033,46	77,12	16.427,36
Capataz	35,37	77,12	17.019,01
Capitonista	34,67	77,12	16.701,07
Mozo/a Especialista	34,19	77,12	16.481,32
Mozo/a	34,15	77,12	16.462,61
Carpintero/a	34,43	77,12	16.593,52
Conductor/a Mecánico/a	36,44	89,98	17.659,54
Conductor/a	35,51	89,98	17.234,08
Conductor en desarrollo	34,43	77,12	16.593,52
Conductor/a de Furgoneta y Motocicletas	34,43	77,12	16.593,52
Grupo 3º. Sección Garajes			
Encargado/a General de Primera	1.155,31	89,98	18.409,29



Encargado/a de Segunda	1.093,84	89,98	17.487,36
Encargado/a de Almacén	1.059,13	89,98	16.966,67
Engrasador/a de Lavacoches	34,15	77,12	16.462,61
Guarda de Noche	34,15	77,12	16.462,61
Guarda de Día	34,15	77,12	16.462,61
Sección 2ª. Estación de Lavado y Engrase			
Encargado/a de Primera	1.099,32	89,98	17.569,52
Encargado/a de Segunda	1.041,94	77,12	16.554,68
Engrasador/a	34,15	77,12	16.462,61
Mozo/a de Servicio	34,15	77,12	16.462,61
Conductor/a Perceptor/a	36,61	89,98	17.739,02

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
APARCAMIENTOS			
Encargado/a	1.191,92	89,98	18.958,49
Auxiliar Administrativo/a	1.069,71	77,12	16.971,17
Taquillero/a	36,61	89,98	17.739,02
Auxiliar de Aparcamiento	34,15	77,12	16.462,61

* * *



ANEXO III

TABLAS ANTIGÜEDAD AÑO 2013, 2014 Y 2015

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD
	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS
TRANSPORTE DE VIAJEROS						
Grupo 1º. Personal Superior y Técnico						
Subgrupo A:						
Jefe/a de Servicio	79,02	158,07	237,07	316,14	395,18	474,22
Inspector/a Principal	69,49	139,02	208,51	278,04	347,54	417,06
Subgrupo B:						
Ingeniero/a y Licenciado/a	75,63	151,27	226,90	302,55	378,19	453,82
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar	57,04	114,11	171,15	228,21	285,28	342,30
Ayudante Técnico/a Sanitario	48,54	97,12	145,66	194,21	242,74	291,32
GRUPO 2º. Personal Administrativo						
Jefe/a de Sección	60,28	120,53	180,83	241,04	301,34	361,57
Jefe/a de Negociado	57,72	115,48	173,22	231,00	288,73	346,48
Oficial/a de Primera	54,34	108,68	163,00	217,32	271,66	325,99
Oficial/a de Segunda	51,44	102,92	154,36	205,81	257,27	308,73
Auxiliar Administrativo/a	47,66	95,27	142,93	190,60	238,24	285,87
Aspirante de 16 y 17 años	35,75	71,49	107,23	143,03	178,76	214,53
GRUPO 3º. Personal de movimiento						
Subgrupo A: Estaciones y Administraciones						
Sección 1. Personal Estaciones						
Clase 1ª						
Jefe/a de Estación de Primera	62,68	125,27	187,90	250,54	313,17	375,78
Jefe/a de Estación de Segunda	57,73	115,48	173,22	231,00	288,73	346,48
Clase 2ª						
Jefe/a de Administración de 1ª	62,68	125,27	187,90	250,54	313,17	375,78
Jefe/a de Administración de 2ª	57,73	115,48	173,22	231,00	288,73	346,48
Clase 3ª						
Jefe/a de Estación en ruta	49,19	98,35	147,52	196,70	245,89	295,07
Taquillero/a	47,77	95,55	143,27	191,06	238,84	286,62
Factor	47,77	95,55	143,27	191,06	238,84	286,62
Encargado/a de Consigna	47,77	95,55	143,27	191,06	238,84	286,62
Repartidor/a de Mercancías	1,60	3,14	4,67	6,27	7,82	9,39
Mozo/a	1,60	3,14	4,67	6,27	7,82	9,39
Subgrupo B: Transportes de Viajeros en Autobuses y Microbuses						
Jefe/a de Tráfico de Primera	50,10	100,18	150,27	200,39	250,47	300,57
Jefe/a de Tráfico de Segunda	48,88	97,75	146,64	195,54	244,39	293,29
Jefe/a de Tráfico de Tercera	48,88	97,75	146,64	195,54	244,39	293,29
Inspector/a	1,71	3,39	5,07	6,78	8,48	10,17
Conductor/a	1,65	3,29	4,93	6,57	8,21	9,85
Conductor/a Perceptor/a	1,66	3,29	4,93	6,57	8,22	9,87
Cobrador/a	1,60	3,14	4,67	6,27	7,82	9,39
Auxiliar en Ruta	1,60	3,14	4,67	6,27	7,82	9,39



Subgrupo C: Transporte en Automóviles Ligeros de Servicio Público						
Jefe/a de Tráfico	56,30	112,66	168,96	225,32	281,63	337,95
Conductor/a	1,65	3,29	4,93	6,57	8,21	9,85

GRUPO 4º. Personal de Talleres						
Encargado/a de Almacén	48,64	97,31	145,93	194,63	243,30	291,96
Jefe/a de Taller	57,82	115,62	173,50	231,31	289,15	346,93
Encargado/a o Contramaestre	51,72	103,45	155,23	206,97	258,70	310,42
Encargado/a General	51,11	102,17	153,31	204,40	255,52	306,59
Jefe/a de Equipo	1,71	3,38	5,10	6,81	8,50	10,19
Oficial/a de Primera	1,71	3,38	5,10	6,80	8,49	10,17
Oficial/a de Segunda	1,65	3,28	4,95	6,58	8,22	9,85
Oficial/a de Tercera	1,62	3,17	4,76	6,33	7,96	9,50
Mozo/a de Taller	1,60	3,13	4,71	6,30	7,88	9,41
GRUPO 5º. Personal Subalterno						
Cobrador/a de Facturas	47,37	94,71	142,13	189,48	236,83	284,19
Telefonista	47,37	94,71	142,13	189,48	236,83	284,19
Portero/a y Vigilante	47,15	94,24	141,40	188,53	235,67	282,78
Bolones de 16 a 17 años	30,81	61,59	92,44	123,25	154,04	184,82
Limpiador/a por horas						
GRUPO 6º. Personal de Servicios Auxiliares						
Sección 1ª. Garajes						
Encargado/a General de Primera	53,32	106,61	159,98	213,27	266,57	319,87
Encargado/a de Segunda	50,44	100,90	151,33	201,81	252,26	302,70
Encargado/a de Almacén	49,05	98,09	147,15	196,20	245,24	294,31
Engrasador/a Lavacoches	1,60	3,13	4,69	6,28	7,83	9,39
Guarda de Noche	1,60	3,13	4,69	6,28	7,83	9,39
Guarda de Día	1,60	3,13	4,69	6,28	7,83	9,39
Sección 2ª. Estaciones de Lavado y Engrase						
Encargado/a de Primera	51,45	102,87	154,32	205,75	257,22	308,63
Encargado/a de Segunda	48,15	96,28	144,48	192,62	240,77	288,94
Engrasador/a	1,60	3,13	4,69	6,28	7,83	9,39
Mozo/a de Servicio	1,60	3,13	4,69	6,28	7,83	9,39

TABLAS ANTIGÜEDAD 2013, 2014 y 2015

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD
	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS						
GRUPO 1º. Personal Superior y Técnico						
Subgrupo A:						
Jefe/a de Servicio	73,72	147,43	221,20	294,94	368,63	442,36
Inspector/a Principal	68,15	136,31	204,47	272,66	340,81	408,96
Ingeniero/a y Licenciado/a	73,56	147,08	220,62	294,17	367,69	441,26
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar Titulado/a	54,93	109,88	164,85	219,81	274,76	329,69
Ayudante Técnico/a Sanitario	47,59	95,15	142,75	190,33	237,93	285,47



Grupo 2º. Personal Administrativo						
Jef/a de Sección	58,28	116,54	174,86	233,12	291,41	349,68
Jef/a de Negociado	55,66	111,30	166,93	222,57	278,23	333,89
Oficial/a de Primera	52,55	105,11	157,70	210,26	262,80	315,39
Oficial/a de Segunda	49,37	98,72	148,05	197,39	246,79	296,16
Auxiliar Administrativo/a	45,52	91,10	136,63	182,22	227,72	273,30
Aspirante de 16 y 17 años	33,64	67,31	100,96	134,59	168,27	201,91
Grupo 3º. Personal de movimiento						
Jef/a de Tráfico de Primera	46,97	93,98	140,96	187,97	234,95	281,95
Jef/a de Tráfico de Segunda	46,06	92,17	138,23	184,29	230,36	276,42
Jef/a de Tráfico de Tercera	46,06	92,17	138,23	184,29	230,36	276,42
Conductor/a Mecánico/a	1,64	3,25	4,85	6,45	8,10	9,70
Conductor/a	1,62	3,18	4,76	6,33	7,96	9,52
Conductor/a de Motociclo y Furgoneta	1,52	3,03	4,56	6,09	7,62	9,13
Ayudante Técnico/a Sanitario	1,51	3,01	4,52	6,03	7,53	9,07
Mozo/a Especializado/a	1,51	3,01	4,52	6,03	7,53	9,07
Mozo/a de Carga y Descarga y Repartidor	1,51	3,01	4,52	6,03	7,53	9,07
Grupo 4º. Personal de Talleres						
Jef/a de Taller	55,75	111,44	167,22	222,93	278,68	334,41
Encargado/a o Contramaestre	49,94	99,85	149,84	199,79	249,70	299,64
Encargado/a General	49,02	97,99	147,03	196,04	245,05	294,05
Encargado/a de Almacén	46,54	93,10	139,66	186,23	232,78	279,36
Jef/a de Equipo	1,65	3,27	4,92	6,54	8,17	9,82
Oficial/a de Primera	1,65	3,27	4,91	6,54	8,17	9,80
Oficial/a de Segunda	1,62	3,19	4,79	6,37	8,01	9,58
Oficial/a de Tercera	1,52	3,03	4,56	6,09	7,62	9,13
Mozo/a de Taller	1,60	3,13	4,70	6,29	7,86	9,41
Grupo 5º. Personal Subalterno						
Cobrador/a de facturas	45,28	90,55	135,83	181,09	226,40	271,64
Telefonista	45,28	90,55	135,83	181,09	226,40	271,64
Portero/a	45,07	90,13	135,18	180,25	225,34	270,36
Vigilante	45,07	90,13	135,18	180,25	225,34	270,36
Botones de 16 y 17 años	28,73	57,46	86,17	114,91	143,64	172,37
Limpiador/a (por horas)						

Grupo 3º						
Subgrupo H) Transporte de Mueble y Mudanzas						
Jef/a de Tráfico	47,08	94,07	141,14	188,18	235,23	282,26
Inspector/a Visitador/a	46,47	92,98	139,43	185,92	232,39	278,88
Encargado/a de Almacén o Guardamueble	45,59	91,16	136,71	182,27	227,86	273,43
Capataz	1,62	3,18	4,72	6,30	7,91	9,48
Capitonista	1,55	3,08	4,59	6,16	7,68	9,20
Mozo/a Especialista	1,53	3,02	4,52	6,05	7,53	9,07
Mozo/a	1,52	3,02	4,51	6,03	7,52	9,07
Carpintero/a	1,53	3,04	4,55	6,09	7,61	9,13
Conductor/a Mecánico/a	1,65	3,26	4,84	6,45	8,09	9,70
Conductor/a	1,63	3,18	4,74	6,33	7,94	9,50
Conductor/a de Furgoneta y Motocicletas	1,53	3,04	4,55	6,09	7,61	9,13



Grupo 3º. Sección Garajes						
Encargado/a General de Primera	51,22	102,46	153,65	204,90	256,06	307,32
Encargado/a de Segunda	48,33	96,71	145,02	193,44	241,77	290,11
Encargado/a de Almacén	46,98	93,99	140,94	187,97	234,94	281,94
Engrasador/a de Lavacoches	1,52	3,02	4,51	6,03	7,52	9,07
Guarda de Noche	1,52	3,02	4,51	6,03	7,52	9,07
Guarda de Día	1,52	3,02	4,51	6,03	7,52	9,07
Sección 2ª. Estación de Lavado y Engrase						
Encargado/a de Primera	49,32	98,57	147,85	197,15	246,44	295,73
Encargado/a de Segunda	46,05	92,11	138,17	184,23	230,28	276,33
Engrasador/a	1,52	3,02	4,51	6,03	7,52	9,07
Mozo/a de Servicio	1,52	3,02	4,51	6,03	7,52	9,07
Conductor/a Perceptor/a	1,67	3,29	4,93	6,57	8,21	9,87

TABLAS ANTIGÜEDAD 2013, 2014 y 2015

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD
	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS
APARCAMIENTOS						
Encargado/a	53,32	106,62	159,97	213,25	266,56	319,87
Auxiliar Administrativo/a	47,67	95,27	142,94	190,60	238,24	285,87
Taquillero/a	1,66	3,29	4,94	6,57	8,22	9,87
Auxiliar de Aparcamiento	1,51	3,02	4,52	6,03	7,53	9,07

* * *



ANEXO IV

TABLAS ANTIGÜEDAD 2016 (incremento del 0,5% sobre tablas año 2015)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD
	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS
TRANSPORTE DE VIAJEROS						
Grupo 1º. Personal Superior y Técnico						
Subgrupo A:						
Jefe/a de Servicio	79,42	158,86	238,26	317,72	397,16	476,59
Inspector/a Principal	69,84	139,72	209,55	279,43	349,28	419,15
Subgrupo B:						
Ingeniero/a y Licenciado/a	76,01	152,03	228,03	304,06	380,08	456,09
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar	57,33	114,68	172,01	229,35	286,71	344,01
Ayudante Técnico/a Sanitario	48,78	97,61	146,39	195,18	243,95	292,78
GRUPO 2º. Personal Administrativo						
Jefe/a de Sección	60,58	121,13	181,73	242,25	302,85	363,38
Jefe/a de Negociado	58,01	116,06	174,09	232,16	290,17	348,21
Oficial/a de Primera	54,61	109,22	163,82	218,41	273,02	327,62
Oficial/a de Segunda	51,70	103,43	155,13	206,84	258,56	310,27
Auxiliar Administrativo/a	47,90	95,75	143,64	191,55	239,43	287,30
Aspirante de 16 y 17 años	35,93	71,85	107,77	143,75	179,65	215,60
GRUPO 3º. Personal de movimiento						
Subgrupo A: Estaciones y Administraciones						
Sección 1. Personal Estaciones						
Clase 1ª						
Jefe/a de Estación de Primera	62,99	125,90	188,84	251,79	314,74	377,66
Jefe/a de Estación de Segunda	58,02	116,06	174,09	232,16	290,17	348,21
Clase 2ª						
Jefe/a de Administración de 1ª	62,99	125,90	188,84	251,79	314,74	377,66
Jefe/a de Administración de 2ª	58,02	116,06	174,09	232,16	290,17	348,21
Clase 3ª						
Jefe/a de Estación en ruta	49,44	98,84	148,26	197,68	247,12	296,55
Taquiñero/a	48,01	96,03	143,99	192,02	240,03	288,05
Factor	48,01	96,03	143,99	192,02	240,03	288,05
Encargado/a de Consigna	48,01	96,03	143,99	192,02	240,03	288,05
Repartidor/a de Mercancías	1,61	3,16	4,69	6,30	7,86	9,44
Mozola	1,61	3,16	4,69	6,30	7,86	9,44
Subgrupo B: Transportes de Viajeros en Autobuses y Microbuses						
Jefe/a de Tráfico de Primera	50,35	100,68	151,02	201,39	251,72	302,07
Jefe/a de Tráfico de Segunda	49,12	98,24	147,37	196,52	245,61	294,76
Jefe/a de Tráfico de Tercera	49,12	98,24	147,37	196,52	245,61	294,76
Inspector/a	1,72	3,41	5,10	6,81	8,52	10,22
Conductor/a	1,66	3,31	4,95	6,60	8,25	9,90
Conductor/a Perceptor/a	1,67	3,31	4,95	6,60	8,26	9,92
Cobrador/a	1,61	3,16	4,69	6,30	7,86	9,44
Auxiliar en Ruta	1,61	3,16	4,69	6,30	7,86	9,44



Subgrupo C: Transporte en Automóviles Ligeros de Servicio Público						
Jefea de Tráfico	56,58	113,22	169,80	226,45	283,04	339,64
Conductor/a	1,66	3,31	4,95	6,60	8,25	9,90
GRUPO 4º. Personal de Talleres						
Encargado/a de Almacén	48,88	97,80	146,66	195,60	244,52	293,42
Jefea de Taller	58,11	116,20	174,37	232,47	290,60	348,66
Encargado/a o Contramaestre	51,98	103,97	156,01	208,00	259,99	311,97
Encargado/a General	51,37	102,68	154,08	205,42	256,80	308,12
Jefea de Equipo	1,72	3,40	5,13	6,84	8,54	10,24
Oficial/a de Primera	1,72	3,40	5,13	6,83	8,53	10,22
Oficial/a de Segunda	1,66	3,30	4,97	6,61	8,26	9,90
Oficial/a de Tercera	1,63	3,19	4,78	6,36	8,00	9,55
Mozo/a de Taller	1,61	3,15	4,73	6,33	7,92	9,46
GRUPO 5º. Personal Subalterno	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cobrador/a de Facturas	47,61	95,18	142,84	190,43	238,01	285,61
Telefonista	47,61	95,18	142,84	190,43	238,01	285,61
Portero/a y Vigilante	47,39	94,71	142,11	189,47	236,85	284,19
Bolones de 16 a 17 años	30,96	61,90	92,90	123,87	154,81	185,74
Limpiador/a por horas						
GRUPO 6º. Personal de Servicios Auxiliares						
Sección 1ª. Garajes						
Encargado/a General de Primera	53,59	107,14	160,78	214,34	267,90	321,47
Encargado/a de Segunda	50,69	101,40	152,09	202,82	253,52	304,21
Encargado/a de Almacén	49,30	98,58	147,89	197,18	246,47	295,78
Engrasador/a Lavacoche	1,61	3,15	4,71	6,31	7,87	9,44
Guarda de Noche	1,61	3,15	4,71	6,31	7,87	9,44
Guarda de Día	1,61	3,15	4,71	6,31	7,87	9,44
Sección 2ª. Estaciones de Lavado y Engrase						
Encargado/a de Primera	51,71	103,38	155,09	206,78	258,51	310,17
Encargado/a de Segunda	48,39	96,76	145,20	193,58	241,97	290,38
Engrasador/a	1,61	3,15	4,71	6,31	7,87	9,44
Mozo/a de Servicio	1,61	3,15	4,71	6,31	7,87	9,44

TABLAS ANTIGÜEDAD 2016 (incremento del 0,5% sobre tablas año 2015)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD
	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS						
GRUPO 1º. Personal Superior y Técnico						
Subgrupo A:						
Jefea de Servicio	74,09	148,17	222,31	296,41	370,47	444,57
Inspector/a Principal	68,49	136,99	205,49	274,02	342,51	411,00
Ingeniero/a y Licenciado/a	73,93	147,82	221,72	295,64	369,53	443,47
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar Titulado/a	55,20	110,43	165,67	220,91	276,13	331,34
Ayudante Técnico/a Sanitario	47,83	95,63	143,46	191,28	239,12	286,90



Grupo 2º. Personal Administrativo						
Jefe/a de Sección	58,57	117,12	175,73	234,29	292,87	351,43
Jefe/a de Negociado	55,94	111,86	167,76	223,68	279,62	335,56
Oficial/a de Primera	52,81	105,64	158,49	211,31	264,11	316,97
Oficial/a de Segunda	49,62	99,21	148,79	198,38	248,02	297,64
Auxiliar Administrativo/a	45,75	91,58	137,31	183,13	228,86	274,67
Aspirante de 16 y 17 años	33,81	67,65	101,46	135,26	169,11	202,92
Grupo 3º. Personal de movimiento						
Jefe/a de Tráfico de Primera	47,20	94,45	141,66	188,91	236,12	283,36
Jefe/a de Tráfico de Segunda	46,29	92,63	138,92	185,21	231,51	277,80
Jefe/a de Tráfico de Tercera	46,29	92,63	138,92	185,21	231,51	277,80
Conductor/a Mecánico/a	1,65	3,27	4,87	6,48	8,14	9,75
Conductor/a	1,63	3,20	4,78	6,36	8,00	9,57
Conductor/a de Motociclo y Furgoneta	1,53	3,05	4,58	6,12	7,66	9,18
Ayudante Técnico/a Sanitario	1,52	3,03	4,54	6,06	7,57	9,12
Mozo/a Especializado/a	1,52	3,03	4,54	6,06	7,57	9,12
Mozo/a de Carga y Descarga y Repartidor	1,52	3,03	4,54	6,06	7,57	9,12
Grupo 4º. Personal de Talleres						
Jefe/a de Taller	56,03	112,00	168,06	224,04	280,07	336,08
Encargado/a o Contramaestre	50,19	100,35	150,59	200,79	250,95	301,14
Encargado/a General	49,27	98,48	147,77	197,02	246,28	295,52
Encargado/a de Almacén	46,77	93,57	140,36	187,16	233,94	280,76
Jefe/a de Equipo	1,66	3,29	4,94	6,57	8,21	9,87
Oficial/a de Primera	1,66	3,29	4,93	6,57	8,21	9,85
Oficial/a de Segunda	1,63	3,21	4,81	6,40	8,05	9,63
Oficial/a de Tercera	1,53	3,05	4,58	6,12	7,66	9,18
Mozo/a de Taller	1,61	3,15	4,72	6,32	7,90	9,46
Grupo 5º. Personal Subalterno						
Cobrador/a de facturas	45,51	91,00	136,51	182,00	227,53	273,00
Telefonista	45,51	91,00	136,51	182,00	227,53	273,00
Portero/a	45,30	90,58	135,86	181,15	226,47	271,71
Vigilante	45,30	90,58	135,86	181,15	226,47	271,71
Botones de 16 y 17 años	28,87	57,75	86,60	115,48	144,36	173,23
Limpiador/a (por horas)						

Grupo 3º						
Subgrupo H) Transporte de Mueble y Mudanzas						
Jefe/a de Tráfico	47,32	94,54	141,85	189,12	236,41	283,67
Inspector/a Visitador/a	46,70	93,44	140,13	186,85	233,55	280,27
Encargado/a de Almacén o Guardamueble	45,82	91,62	137,39	183,18	229,00	274,80
Capataz	1,63	3,20	4,74	6,33	7,95	9,53
Capitónista	1,56	3,10	4,61	6,19	7,72	9,25
Mozo/a Especialista	1,54	3,04	4,54	6,08	7,57	9,12
Mozo/a	1,53	3,04	4,53	6,06	7,56	9,12
Carpintero/a	1,54	3,06	4,57	6,12	7,65	9,18
Conductor/a Mecánico/a	1,66	3,28	4,86	6,48	8,13	9,75
Conductor/a	1,64	3,20	4,76	6,36	7,98	9,55
Conductor/a de Furgoneta y Motocicletas	1,54	3,06	4,57	6,12	7,65	9,18



Grupo 3º. Sección Garajes						
Encargado/a General de Primera	51,48	102,97	154,42	205,92	257,34	308,86
Encargado/a de Segunda	48,57	97,19	145,75	194,41	242,98	291,56
Encargado/a de Almacén	47,21	94,46	141,64	188,91	236,11	283,35
Engrasador/a de Lavacoches	1,53	3,04	4,53	6,06	7,56	9,12
Guarda de Noche	1,53	3,04	4,53	6,06	7,56	9,12
Guarda de Día	1,53	3,04	4,53	6,06	7,56	9,12
Sección 2ª. Estación de Lavado y Engrase						
Encargado/a de Primera	49,57	99,06	148,59	198,14	247,67	297,21
Encargado/a de Segunda	46,28	92,57	138,86	185,15	231,43	277,71
Engrasador/a	1,53	3,04	4,53	6,06	7,56	9,12
Mozo/a de Servicio	1,53	3,04	4,53	6,06	7,56	9,12
Conductor/a Perceptor/a	1,68	3,31	4,95	6,60	8,25	9,92

TABLAS ANTIGÜEDAD 2016 (incremento del 0,5% sobre tablas año 2015)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD
	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS
APARCAMIENTOS						
Encargado/a	53,59	107,15	160,77	214,32	267,89	321,47
Auxiliar Administrativo/a	47,91	95,75	143,65	191,55	239,43	287,30
Taquillero/a	1,67	3,31	4,96	6,60	8,26	9,92
Auxiliar de Aparcamiento	1,52	3,04	4,54	6,06	7,57	9,12

* * *



ANEXO V

DIETAS NACIONALES AÑO 2013, 2014 Y 2015

LÍNEAS REGULARES DE VIAJEROS	
Comida	12,93
Cena	10,40
Desayuno y Cama	8,87
Total Diaria	32,20
LÍNEAS DISCRECIONALES DE VIAJEROS	
Comida	14,22
Cena	14,22
Desayuno y Cama	12,20
Total Diaria	40,64
LÍNEAS DISCRECIONALES DE MERCANCÍAS	
Comida	12,93
Cena	12,93
Desayuno y Cama	10,81
Total Diaria	36,68

OTROS CONCEPTOS	
Art. 14º Valor mínimo hora presencia	4,65
Art. 22º Hora Extraordinaria	9,19
Art. 24º Hora Nocturna	1,26
Art. 27º Bolsa de Vacaciones	88,78
Art. 28º Plus del Conductor/a Perceptor/a	5,34
Art. 29º Quebranto de Moneda	21,66
Art. 30º Plus de Peligrosidad	2,65
Art. 31º Plus Nochebuena / Nochevieja	34,90
Art. 57º Plus de Toxicidad	82,22
Art. 59º Plus Festividad (Navidad, Año Nuevo y Reyes = Artº 61)	20,94
Art. 60º Plus de Turnidad	49,57
Art. 61º Plus de Nochebuena / Nochevieja	34,90

* * *



ANEXO VI

DIETAS NACIONALES AÑO 2016

LÍNEAS REGULARES DE VIAJEROS	
Comida	12,99
Cena	10,45
Desayuno y Cama	8,91
Total Diaria	32,36
LÍNEAS DISCRECIONALES DE VIAJEROS	
Comida	14,29
Cena	14,29
Desayuno y Cama	12,26
Total Diaria	40,84
LÍNEAS DISCRECIONALES DE MERCANCÍAS	
Comida	12,99
Cena	12,99
Desayuno y Cama	10,86
Total Diaria	36,86

OTROS CONCEPTOS	
Art. 14º Valor mínimo hora presencia	4,67
Art. 22º Hora Extraordinaria	9,24
Art. 24º Hora Nocturna	1,27
Art. 27º Bolsa de Vacaciones	89,22
Art. 28º Plus del Conductor/a Perceptor/a	5,37
Art. 29º Quebranto de Moneda	21,77
Art. 30º Plus de Peligrosidad	2,66
Art. 31º Plus Nochebuena / Nochevieja	35,07
Art. 57º Plus de Toxicidad	82,63
Art. 59º Plus Festividad (Navidad, Año Nuevo y Reyes = Artº 61)	21,04
Art. 60º Plus de Turnidad	49,82
Art. 61º Plus de Nochebuena / Nochevieja	35,07

* * *



ANEXO VII

DIETAS INTERNACIONALES VIAJEROS Y MERCANCÍAS AÑO 2013, 2014 Y 2015

ALEMANIA			
Dieta completa	88,42	Euros	
Comida	29,71	Euros	
Cena	29,71	Euros	
Desayuno y Cama	29,00	Euros	
BÉLGICA			
Dieta completa	64,30	Euros	
Comida	21,51	Euros	
Cena	21,51	Euros	
Desayuno y Cama	21,28	Euros	
FRANCIA			
Dieta completa	52,12	Euros	
Comida	17,52	Euros	
Cena	17,52	Euros	
Desayuno y Cama	17,08	Euros	
HOLANDA			
Dieta completa	84,30	Euros	
Comida	27,65	Euros	
Cena	27,65	Euros	
Desayuno y Cama	29,00	Euros	
INGLATERRA			
Dieta completa	64,94	Libras	
Comida	23,01	Libras	
Cena	23,01	Libras	
Desayuno y Cama	18,92	Libras	
ITALIA			
Dieta completa	59,29	Euros	
Comida	19,86	Euros	
Cena	19,86	Euros	
Desayuno y Cama	19,57	Euros	
MARRUECOS			
Dieta completa	49,72	Euros	
Comida	16,72	Euros	
Cena	16,72	Euros	
Desayuno y Cama	16,28	Euros	
PORTUGAL			
Dieta completa	42,18	Euros	
Comida	14,14	Euros	
Cena	14,14	Euros	
Desayuno y Cama	13,90	Euros	
SUIZA			
Dieta completa	90,51	Euros	
Comida	30,40	Euros	
Cena	30,40	Euros	
Desayuno y Cama	29,71	Euros	

* * *



ANEXO VIII

DIETAS INTERNACIONALES VIAJEROS Y MERCANCÍAS AÑO 2016

ALEMANIA			
	Dieta completa	88,87	Euros
	Comida	29,86	Euros
	Cena	29,86	Euros
	Desayuno y Cama	29,15	Euros
BÉLGICA			
	Dieta completa	64,63	Euros
	Comida	21,62	Euros
	Cena	21,62	Euros
	Desayuno y Cama	21,39	Euros
FRANCIA			
	Dieta completa	52,39	Euros
	Comida	17,61	Euros
	Cena	17,61	Euros
	Desayuno y Cama	17,17	Euros
HOLANDA			
	Dieta completa	84,73	Euros
	Comida	27,79	Euros
	Cena	27,79	Euros
	Desayuno y Cama	29,15	Euros
INGLATERRA			
	Dieta completa	65,27	Libras
	Comida	23,13	Libras
	Cena	23,13	Libras
	Desayuno y Cama	19,01	Libras
ITALIA			
	Dieta completa	59,59	Euros
	Comida	19,96	Euros
	Cena	19,96	Euros
	Desayuno y Cama	19,67	Euros
MARRUECOS			
	Dieta completa	49,96	Euros
	Comida	16,80	Euros
	Cena	16,80	Euros
	Desayuno y Cama	16,36	Euros
PORTUGAL			
	Dieta completa	42,39	Euros
	Comida	14,21	Euros
	Cena	14,21	Euros
	Desayuno y Cama	13,97	Euros
SUIZA			
	Dieta completa	90,96	Euros
	Comida	30,55	Euros
	Cena	30,55	Euros
	Desayuno y Cama	29,86	Euros

* * *



ANEXO IX

TRANSCRIPCIÓN DEL R.D. 1561/1995, 21-IX, EN LO REFERENTE A LAS JORNADAS
ESPECIALES DE TRABAJO EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA

SECCIÓN 4.ª – TRANSPORTES Y TRABAJO EN EL MAR.

Subsección primera. – Disposiciones comunes.

Artículo 8.º – Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

1. Para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

En los Convenios Colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia.

2. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

3. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los periodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Artículo 9.º – Descanso entre jornadas y semanal.

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta Sección, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.



Subsección segunda. – Transportes por carretera.

Artículo 10.º – Tiempo de trabajo en los transportes por carretera.

1. Serán de aplicación en el transporte por carretera las disposiciones comunes contenidas en el artículo 8 de este Real Decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo y en los siguientes.

2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte por carretera a los trabajadores móviles, entendiéndose por éstos a cualquier trabajador que forma parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa que efectúa servicios de transporte.

A tal efecto, serán trabajadores móviles en el transporte por carretera los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los períodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible.

4. Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

En particular, siempre que concurren las circunstancias anteriores y, conforme a lo señalado, no constituyan una pausa o un descanso, serán considerados tiempo de presencia los siguientes períodos:

a) Los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren.

b) Los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular. El trabajador móvil deberá conocer de antemano los períodos señalados en los párrafos a) y b) y su previsible duración. A tal fin, salvo que en los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito estatal se acuerden otros términos y condiciones, el empresario comunicará al trabajador por cualquier medio admitido en derecho la existencia y duración previsible de los indicados períodos con anterioridad a la partida. En caso contrario, esos períodos serán considerados como de tiempo de trabajo efectivo.



c) Las dos primeras horas de cada período de espera de carga o de descarga. La tercera hora y siguientes se considerarán tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible en las condiciones pactadas en los Convenios Colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.

d) Los periodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo.

5. Los periodos de tiempo de presencia indicados en el apartado 4 de este artículo se computarán para determinar el límite de horas semanales que se establece en el art. 8.3.

No obstante, el período de un mes que se toma como referencia en el indicado artículo 8.3, podrá ampliarse hasta un máximo de dos meses mediante Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo, tales como el carácter internacional de los servicios de transporte.

6. Los trabajadores móviles deberán ser informados por los empresarios de la normativa legal, reglamentaria o convencional, de los posibles acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como de las demás reglas aplicables en la empresa que afecten a la regulación de su tiempo de trabajo. A tal efecto, deberán tener a disposición de los mismos un ejemplar de la indicada regulación.

Artículo 10.º bis. – Límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.

1. Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en este Real Decreto con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, cuando mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

El período de referencia de cuatro meses establecido en el párrafo anterior podrá ser ampliado hasta un máximo de seis meses mediante Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.

2. Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada período de veinticuatro.

En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno, determinada conforme a lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá poner en peligro la seguridad vial.



3. En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto el empresario solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo efectuado para otros empresarios. El trabajador facilitará estos datos por escrito.

Sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva, en los contratos de trabajo podrá determinarse la forma de cumplimiento de las obligaciones previstas en este apartado.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, los trabajadores móviles interrumpirán con un período de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. La pausa será de duración no inferior a treinta minutos. Cuando el tiempo total de trabajo sea superior a nueve horas diarias, la pausa será, como mínimo, de cuarenta y cinco minutos.

Las fracciones en que, en su caso, se dividan estos períodos no podrán tener una duración inferior a quince minutos, salvo en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de cincuenta kilómetros.

5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.

Artículo 11.º – Límites de conducción y descansos en los transportes por carretera.

1. Los períodos máximos de conducción diarios y semanales y los descansos mínimos entre jornadas y semanal de los conductores de transportes interurbanos deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) núm. 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006 (LCEur 2006, 798), relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) núm. 3821/85 (LCEur 1985, 1329) y (CE) núm. 2135/98 del Consejo (LCEur 1998, 3255) y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo (LCEur 1985, 1328).

Artículo 12.º – Cómputo de la jornada de trabajo en los transportes urbanos.

La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse, tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios.

(

(

En Miranda de Ebro, a 25 de Enero de 2.007

REUNIDOS

De una parte, D. Antonio González Martín, en nombre y representación de la Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.

Y de otra parte, los trabajadores adscritos al servicio público de retirada de vehículos mal estacionados en la vía pública y el depósito de los mismos en la ciudad de Miranda de Ebro.

EXPONEN

I.- Que por las especiales características del servicio prestado por ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. y su carácter de servicio público, se precisa establecer un servicio de retén, que consiste en la atención de aquéllos servicios de grúa, requeridos por el Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro, a realizar fuera de la jornada laboral normal establecida.

II.- Que, para ello, una vez finalizada la jornada laboral, el trabajador asignado a la situación de retén y durante la duración del mismo, se obliga, tanto a estar perfecta y debidamente localizado mediante los medios técnicos que ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. le proporcione, como a atender el requerimiento del servicio en un tiempo límite de 20 minutos, desde que se produzca el aviso y hasta la debida prestación del mismo, interesando a ambas partes la regulación de la disponibilidad necesaria y su compensación, por lo que,

ACUERDAN

PRIMERO.- Que el trabajador en situación de retén, en atención de las peculiaridades del mismo, percibirá la cantidad de CINCUENTA Y UN EUROS CON SEIS CÉNTIMOS (51,06 €) brutos mensuales, cantidad ésta que cubrirá todos y cada uno de los conceptos salariales, incluidos los extraordinarios, que puedan corresponder, sea cual sea su naturaleza.

(

(

SEGUNDO.- El abono del citado PLUS queda supeditado a la realización efectiva de las tareas descritas anteriormente, no devengándose por tanto en los periodos vacacionales o en cualquier otra situación en la que no se realicen las mismas.

TERCERO.- Por cada servicio efectivo de enganche y depósito dentro del período del retén, el trabajador percibirá un plus de enganche retribuido con la cantidad de DIEZ EUROS CON OCHENTÁ Y SIETE CÉNTIMOS (10,87 €) si el servicio se produce entre las 0 h. y las 6 h., de DIEZ EUROS CON CUARENTA CÉNTIMOS (10,40 €) si el servicio se produce en sábado, domingo o festivo, y de NUEVE EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (9,92 €) para el resto de horario que cubra el retén, el cual compensará todos y cada uno de los conceptos salariales que puedan corresponder. La empresa abonará todos los meses un mínimo de 3 enganches, aun cuando efectivamente no se hubieran realizado.

CUARTO.- El periodo de tiempo en situación de retén de guardia como el de la realización efectiva del servicio requerido, no tiene la consideración, y así se acuerda con la presente, de jornada efectiva de trabajo.

QUINTO.- En lo no modificado por el presente Anexo, se mantendrá la aplicación de lo pactado en el Contrato de Trabajo al cual queda vinculado el presente documento.

SEXTO.- El presente acuerdo será de aplicación a partir del día 1 de Enero de 2.007.

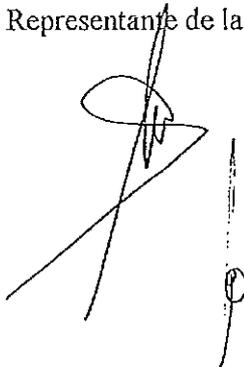
SÉPTIMO.- Estos importes se revisarán anualmente en el mismo porcentaje que el convenio de aplicación, siendo su primera revisión en el convenio del año 2.007.

Y para que así conste, ambas partes de mutuo acuerdo, firman el presente documento en el lugar y fecha al inicio indicados.

Los Trabajadores

Handwritten signatures of the workers, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

El Representante de la Empresa

Handwritten signature of the company representative, consisting of a large, stylized signature.

10/10/10

(

(

1

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4367 *Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.*

Visto el texto del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (código de Convenio número 99012735011900), que fue firmado con fecha 12 de noviembre de 2010 y presentado para su registro y publicación en fecha 23 de diciembre de 2011, suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Transporte de Mercancías (CETM) y la Confederación Española de Operadores del Transporte (CEOT), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales FSC-CC.OO. y TCM-UGT, en representación de los trabajadores del sector, en atención a la inmediata aplicación a los trabajadores afectados de las condiciones de trabajo que se establecen en el mismo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83, apartados 2 y 3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo general en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de marzo de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II ACUERDO GENERAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza, finalidad y eficacia.*

El presente II Acuerdo general, suscrito de una parte, en representación empresarial, por la Confederación Española de Transporte de Mercancías (CETM) y por la Confederación Española de Operadores del Transporte (CEOT) y, de otra, en representación social, por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), sustituye, íntegramente, el Acuerdo General publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de enero de 1998, que a su entrada en vigor quedará automáticamente sin efecto.

El II Acuerdo general ha sido negociado y se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y en particular, de conformidad con los

artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Celebrado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo constituye un Acuerdo Marco de naturaleza mixta, de manera que por un lado establece la estructura de la negociación colectiva en el sector, y por otro, contiene disposiciones de contenido normativo y de aplicación directa a las relaciones laborales afectadas por el mismo, sin perjuicio de su negociación en unidades inferiores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y del reenvío de materias a ámbitos inferiores que realiza el propio Acuerdo a lo largo de su articulado.

De acuerdo con la eficacia general que le confiere el artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y la representatividad de las Organizaciones firmantes del mismo, este II Acuerdo general obligará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del propio Estatuto, a todas las entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación (funcional, personal y territorial) y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente II Acuerdo general será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Este II Acuerdo general es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

De este ámbito funcional no podrá desgajarse ningún ámbito funcional menor que no tenga como norma subsidiaria este II Acuerdo General, salvo por acuerdo de la Comisión Paritaria del mismo.

En virtud del principio de unidad de empresa este Acuerdo general será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados.

La adhesión a este II Acuerdo general de quienes en principio no estén incluidos en su ámbito funcional, se formalizará de acuerdo con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente II Acuerdo general es de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Entrará en vigor el primer día del mes natural siguiente a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y extiende su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre del año 2014, prorrogándose tácitamente por periodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o al de

cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. Una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus posibles prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro Acuerdo general.

La parte que formule la denuncia deberá expresar detalladamente en la comunicación los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo u organismo que lo sustituya.

Artículo 6. *Negociación colectiva en ámbitos inferiores.*

Lo establecido en este II Acuerdo general no podrá afectar en ningún caso a lo dispuesto en los convenios colectivos estatutarios vigentes; la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este II Acuerdo general, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas sectoriales que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional.

Si en virtud de la autonomía negocial que a las partes confiere la ley, el ámbito funcional de la misma excede del de este II Acuerdo general, la acomodación de la nueva negociación colectiva a lo dispuesto en éste se entiende referida exclusivamente a la regulación relativa a las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera y a las actividades auxiliares y complementarias del mismo, incluida la mensajería y la logística.

Dado el carácter de norma supletoria que tiene el presente II Acuerdo general, la regulación contenida en convenios colectivos estatutarios de cualquier ámbito territorial inferior será siempre de aplicación preferente, excepción hecha de las materias recogidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo regular materias no incluidas en este II Acuerdo general. En las materias o aspectos no regulados en los convenios colectivos de ámbito inferior, tanto preexistentes como posteriores a este II Acuerdo general, así como en los casos en que no exista convenio colectivo, los preceptos del II Acuerdo General serán directamente aplicables a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Allí donde sea posible y exista acuerdo de las partes representativas en dicho ámbito, se podrán establecer convenios sectoriales autonómicos en sustitución de los actuales convenios sectoriales provinciales.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de doce miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este II Acuerdo general. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente II Acuerdo general e interpretación de sus preceptos. En particular, corresponde a la Comisión Paritaria pronunciarse acerca de la inclusión o no de cualquier empresa en el ámbito funcional de este II Acuerdo General, con carácter previo a la presentación de reclamación judicial o extrajudicial.

b) Previa aceptación expresa por su parte, mediación o arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos. Salvo que las partes le hubieran señalado un plazo mayor, la Comisión habrá de pronunciarse al respecto en los veinte días naturales siguientes a la aceptación de la propuesta, entendiéndose cumplido el trámite una vez transcurrido el plazo correspondiente sin que la Comisión hubiera evacuado el encargo recibido.

c) Elevación a las organizaciones firmantes del presente II Acuerdo general de las propuestas que juzgue oportunas en orden a:

– Constitución de ponencias o comisiones y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.

– Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, en el supuesto a que se refiere el artículo 12.1, siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde la entrada en vigor de este II Acuerdo general.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 25, la Comisión Paritaria procederá al estudio de la viabilidad de la aplicación de un régimen de subrogación empresarial para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este II Acuerdo general.

4. La Comisión Paritaria, constituida como Comisión Paritaria de Salud Laboral, asume todas las funciones que las disposiciones legales y reglamentarias reconocen a éstas, encomendándosele además la realización de los siguientes cometidos:

a) Estudio sobre la aplicación al sector del transporte de mercancías por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte, incluida la mensajería y la logística, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como de las enfermedades profesionales y jubilaciones.

b) Aun coincidiendo las partes en que el alcoholismo y la drogodependencia son problemas residuales y poco significativos en el sector, la Comisión Paritaria deberá estudiar y, en su caso establecer, protocolos de actuación a este respecto para las categorías profesionales que utilicen en la realización de su cometido medios mecánicos cuyo manejo implique riesgos propios y/o para terceros, de manera que pudieran establecerse en las empresas, con arreglo a dichos protocolos, sistemas de evaluación y diagnóstico, determinación de actuaciones y consecuencias. Todo ello sin merma de las facultades que la ley reconoce a las empresas.

Caso de establecerse por la Comisión Paritaria estos protocolos, no podrán elaborarse protocolos distintos sobre estas materias en ámbitos inferiores.

c) Igualmente, y por sus especiales condiciones de trabajo, podrá la Comisión Paritaria establecer directrices o recomendaciones para la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, especialmente de los encuadrados en cualquiera de las categorías profesionales de conductor, fomentando la participación y sensibilidad de éstos, y la periodicidad de los reconocimientos médicos.

5. La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria en materias comprendidas o no en la relación precedente, requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. Si se trata de acuerdos que modifiquen el texto y regulación de este II Acuerdo general para adaptarlo a las modificaciones legislativas de obligada observancia, para lo que la Comisión Paritaria queda expresamente facultada, la Comisión deberá incorporar a la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes de este II Acuerdo general, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Los acuerdos que interpretan, modifican o actualicen en el sentido señalado preceptos del II Acuerdo tendrán la eficacia de éste, debiendo remitirlos a la autoridad laboral para el registro, depósito y publicación de los mismos en el «Boletín Oficial del Estado».

6. Las partes firmantes se obligan a someter a la Comisión Paritaria, de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente II Acuerdo general, a fin de que con su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

El trámite previo a que se refiere este apartado se entenderá cumplido en el caso de que transcurran veinte días naturales desde que se recibiera la consulta en la Comisión sin que ésta se hubiera pronunciado al respecto.

7. En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación, siguiendo el procedimiento establecido en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, alternándose entre ambas representaciones los puestos de Presidente y Secretario de la misma.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente II Acuerdo general constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este II Acuerdo general, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *La organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente II Acuerdo general y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa– implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 10. *Obligaciones del trabajador.*

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 11. *Buena fe contractual y prohibición de discriminación.*

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 12. *Principios generales.*

12.1 Clasificación profesional: La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de grupos o categorías profesionales, en relación con los establecidos en el presente capítulo, podrán formular a la Comisión Paritaria de este Acuerdo general las propuestas que estimen oportunas.

La negociación colectiva sectorial de ámbito territorial inferior deberá adoptar la nueva nomenclatura asignada a determinadas categorías en este II Acuerdo general.

12.2 Movilidad funcional: Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Acuerdo general, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Acuerdo general.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 13. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este II Acuerdo general se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 14. *Grupo I: Personal Superior y Técnico.*

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

14.1 Director de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

14.2 Director o Delegado de Sucursal: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 14.1 y 14.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentaran tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que hayan sido removidos, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

14.3 Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

14.4 Titulado de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

14.5 Titulado de Grado Medio: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

14.6 Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

14.7 Jefe de Negociado: Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

14.8 Jefe de Tráfico de Primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

14.9 Jefe de Tráfico de Segunda: Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

14.10 Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección

del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

14.11 Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas: Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

14.12 Jefe de Taller: Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Artículo 15. *Grupo II: Personal administrativo.*

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

15.1 Oficial de Primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

15.2 Oficial de Segunda: Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

15.3 Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

15.4 Telefonista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 16. *Grupo III: Personal de Movimiento.*

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las

mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

16.1 Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

16.2 Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén. Los trabajadores encuadrados en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

16.3 Encargado de garaje, campas y otras dependencias: Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

16.4 Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 16.6.

16.5 Conductor: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar,

cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

16.6 Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 16.4 y 16.5: Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

16.6.A Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

16.6.B Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

16.6.C Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

16.6.D Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

16.6.E Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

16.7 Conductor-Repartidor de vehículos ligeros: Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su

vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

16.8 Capitonista: Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Jefe de Equipo cuando el caso lo requiera.

16.9 Mozo especializado-carretillero: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que el trabajador que pase a la categoría de Mozo especializado-carretillero dejará de percibir los complementos de «carretillero» o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, el trabajador continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la forma que en cada ámbito se establezca.

16.10 Ayudante o Mozo Especializado: Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

16.11 Auxiliar de Almacén-Basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

16.12 Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 17. Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

17.1 Ordenanza: Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

17.2 Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

17.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

17.4 Jefe de Equipo de Taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

17.5 Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

17.6 Oficial de Segunda de Oficios: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles –que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza– se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

17.7 Mozo Especializado de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

17.8 Peón: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

CAPÍTULO IV

Contratación y promoción profesional

Artículo 18. *Ingreso al trabajo.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Artículo 19. *Período de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 20. *Extinción del contrato.*

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectivo realizan, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese para contratos que superen el año de duración y una antelación de siete días para contratos de duración inferior, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación

correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Del mismo modo, y a excepción de los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, el empresario que decida prescindir de los servicios de un trabajador deberá comunicárselo por escrito con una antelación de quince días. El incumplimiento del preaviso dará derecho al trabajador al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

Artículo 21. *Modalidades de contratación.*

21.1 La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, es de 12 meses en un período de referencia de 18 meses, salvo que se disponga lo contrario por los convenios colectivos de ámbito inferior.

21.2 El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, respetando en su caso la regulación establecida en el convenio colectivo de ámbito territorial inferior aplicable.

Dada la naturaleza de la actividad que desarrollan las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente II Acuerdo general, en los convenios colectivos de ámbito inferior se podrán establecer, para realización de las horas complementarias, preavisos de duración inferior a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

21.3 Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

Artículo 22. *Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.*

22.1 Los trabajadores contratados por duración determinada y los contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.

22.2 Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba.

Artículo 23. *Promoción profesional.*

23.1 La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básico del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

23.2 Salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo de ámbito inferior, al cumplir el trabajador en la empresa tres años en la categoría de Mozo o de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado, o la de Oficial de Segunda Administrativo, respectivamente.

Los trabajadores ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo precedente, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

Artículo 24. *Jubilación forzosa y promoción del empleo estable.*

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector, así como la colocación de jóvenes trabajadores. Con esta finalidad, se establece que la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 80 por 100 de la base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

Será requisito necesario para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior que, con ocasión de la jubilación forzosa del trabajador, se dé alguna de las circunstancias siguientes: a) que la empresa haya mantenido el número de empleos indefinidos, considerando su promedio mensual del año natural en curso, con respecto al año anterior; b) que la empresa convierta, previa o simultáneamente a la jubilación, un contrato de duración determinada en indefinido; c) que, previa o simultáneamente a la jubilación, contrate con carácter indefinido a un trabajador desempleado.

En el mismo deseo de fomento del empleo estable en el sector y con tal finalidad, los convenios de ámbito territorial inferior al presente II Acuerdo general podrán delimitar los porcentajes máximos de empleo de contratación temporal y de puesta a disposición, acordes con la realidad socioeconómica de cada uno de dichos ámbitos.

Artículo 25. *Subrogación y subcontratación.*

25.1 Subrogación. Se acuerda encargar a la Comisión Paritaria el estudio de la viabilidad de la aplicación de un régimen de subrogación empresarial para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este II Acuerdo general. Los acuerdos que se alcancen dentro del seno de la Comisión, que a tal efecto deberá incorporar a la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del mismo, tendrán la misma eficacia que el presente II Acuerdo general, habiendo de solicitar de la Autoridad Laboral el registro y posterior publicación de los mismos en el «Boletín Oficial del Estado».

La Comisión Paritaria mantendrá un mínimo de tres reuniones anuales monográficas sobre esta materia, comenzando en el año 2011.

Su primer objetivo será analizar la posible aplicación de la subrogación a las actividades denominadas «in house».

25.2 Subcontratación. En la contratación y subcontratación de actividades y/o servicios las empresas respetarán lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, teniendo en cuenta los derechos de información que corresponden en esta materia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 26. *Sucesión de empresa.*

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo las relaciones laborales, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario anterior incluyendo los compromisos de pensiones, y en general en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido la empresa cedente.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

27.1 La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular, de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen en los convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. No obstante lo anterior, por convenio colectivo podrá fijarse distinta duración a la jornada de trabajo efectivo.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse en función de las características de la empresa límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten –salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes– los descansos diario y semanal previstos en este Acuerdo general, en convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Acuerdo general existan en virtud de convenios colectivos, pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

27.2 En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

27.3 Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijen en los convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

Artículo 28. *Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.*

28.1 Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este II Acuerdo general, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.5 del mismo, para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del Real Decreto 1561/1995, constituyendo lo que en el seno de la misma se acuerde una novación del presente II Acuerdo General, que deberá remitirse a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La Comisión Paritaria se constituirá, siempre que así proceda, conforme a la exigencia prevista en el artículo 85.3 h) 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

28.2 En el supuesto de que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior o en los convenios o acuerdos colectivos de empresa, se adopten acuerdos específicos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores móviles, prevalecerá lo dispuesto en éstos sobre lo previsto en el presente artículo. Los convenios y acuerdos citados podrán establecer contrapartidas salariales específicas, fijadas según criterios objetivos, como retribución de posibles prolongaciones de la jornada ordinaria y/o de la realización de horas de presencia.

28.3 De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

a) Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional o internacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte hora semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

b) La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará como mínimo al precio de la hora ordinaria.

c) No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo período temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

d) A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera para carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones.

e) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en trasbordador o tren tendrán la consideración de tiempo de presencia, siempre que se conozca de antemano la existencia y duración previsible del viaje. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del Reglamento (CE) 561/2006, y sin perjuicio del devengo de las dietas que en su caso correspondan, el conductor deberá tener acceso a una cama o litera durante su período

de descanso diario, que podrá interrumpirse dos veces como máximo para llevar a cabo otras actividades que no excedan en total de una hora.

f) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, tendrán la consideración de tiempo de presencia, si el trabajador conoce de antemano la existencia de estos períodos y su previsible duración, entendiéndose que los conoce cuando se trate de fronteras que haya cruzado en alguna ocasión como consecuencia de la realización de un servicio profesional de transporte, o cuando las prohibiciones de circular hayan sido preestablecidas por la autoridad competente y tenga de ello conocimiento el trabajador. Serán considerados trabajo efectivo los tiempos de dichos períodos en los que el trabajador realice cualquier trabajo o reanude la conducción, cuando así se le haya ordenado.

g) Sin perjuicio de su remuneración o su compensación por tiempos equivalentes de descanso, las horas de presencia realizadas en los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren, y de los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 y en la letra a) del presente artículo; las horas de presencia realizadas con ocasión de la conducción en equipo computarán a efectos del citado límite hasta un máximo de cuatro diarias.

h) En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este II Acuerdo general, en el momento de la contratación del trabajador –o, si no lo hubiere hecho ya, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente II Acuerdo general para los trabajadores que en tal momento tenga empleados–, solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo que efectúe o se proponga efectuar para otros empresarios, teniendo el trabajador que facilitar estos datos por escrito.

El trabajador no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otro empresario, habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

28.4 La aplicación tanto de la modificación del Real Decreto 1561/1995 operada por el Real Decreto 902/2007, como del presente artículo no podrá dar lugar a que un trabajador perciba, por igual trabajo, menores percepciones que las que actualmente estuviera recibiendo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual; correlativamente, las percepciones resultantes de la aplicación de estas normas serán objeto de compensación con las condiciones de todo orden que estén disfrutando actualmente los trabajadores, hasta donde éstas últimas alcancen.

28.5 Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengán aplicándose en las empresas.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este II Acuerdo general, convenios colectivos o acuerdos de empresa, computada en los términos que en cada caso se establezca. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Acuerdo General realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

La empresa informará, como legalmente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 30. *Vacaciones.*

30.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en los convenios colectivos

o acuerdos de empresa sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Se mantendrán las mejoras que en cuanto a las vacaciones estén ya establecidas o se puedan establecer en convenios colectivos de ámbito inferior.

30.2 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 31. *Calendario laboral.*

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 32. *Retribuciones.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

El salario en especie no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del salario total del trabajador.

Artículo 33. *Percepciones no salariales.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 34. *Estructura salarial.*

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Artículo 35. *Salario base.*

El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 36. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales que pudieran establecer los convenios colectivos habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los números siguientes.

La retribución y definición de los complementos salariales se fijará en convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija.

36.1 Complementos personales: Serán complementos personales los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tienen carácter de consolidables.

36.1.1 Complemento de antigüedad: La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un cinco por ciento del salario base a los cinco años, un diez por ciento a los diez años, un quince por ciento a los quince años y un veinte por ciento a los veinte o más años de servicios computables.

A los trabajadores que vinieran percibiendo premios, pluses o complementos por antigüedad, cualquiera que fuere su denominación, en cuantía superior a la que resulte del sistema establecido en el párrafo anterior, se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable.

En los convenios colectivos de ámbito territorial inferior donde se hubiese suprimido o regulado de forma expresa la antigüedad, se estará exclusivamente a lo dispuesto en los mismos.

36.2 Complementos de puesto de trabajo: Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente, entre las que se incluyen las recogidas en el artículo 16.6 precedente.

36.2.1 El Complemento salarial de nocturnidad –para el caso de que tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta al fijar el sueldo o salario base– se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las 22 y las 6 de la mañana.

36.3 Complementos por cantidad o calidad de trabajo: Los complementos por cantidad o calidad de trabajo se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

Corresponde libremente a la empresa el establecimiento de un sistema de primas o incentivos, con la participación de la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Las Empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos que se establezcan en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema objetivo, claro y sencillo.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las horas extraordinarias será el que se fije en convenio colectivo y, en su defecto, el que corresponda a la hora ordinaria.

36.4 Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Complementos de vencimiento periódico superior al mes, de carácter consolidable, son las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y de Navidad. El importe de cada una de ellas será de 30 días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio inmediato anterior.

La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva antes del 22 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre inmediato anterior.

La gratificación extraordinaria de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 28 de febrero inmediato anterior.

Las empresas que lo deseen podrán prorratear en los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes. Se respetarán las situaciones preexistentes.

Si en los convenios colectivos de ámbito inferior se regulase de forma expresa lo relativo a las gratificaciones extraordinarias, se estará exclusivamente a lo dispuesto en los mismos.

36.5 Plus Convenio: El plus de Convenio tendrá la naturaleza jurídica y características que, en su caso, se fijen en los Convenios colectivos que lo tengan establecido o lo establezcan en el futuro.

Artículo 37. *Asignaciones voluntarias adicionales.*

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda recibir por disposición legal, por este II Acuerdo general, por convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente II Acuerdo general o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Si en los convenios colectivos de ámbito inferior se regula o hubiera regulado con anterioridad de forma expresa lo relativo a las asignaciones voluntarias, se estará exclusivamente a lo dispuesto en los mismos.

Artículo 38. *Dietas.*

38.1 La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio. Las empresas, a menos que en convenio colectivo se disponga lo contrario, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco

tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

38.2 Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán fijar las circunstancias concretas que darán derecho al percibo de dietas. Salvo que los convenios colectivos dispongan otra cosa, el almuerzo representará un 35 por 100 del importe de la dieta; la cena un 25 por 100; la pernoctación un 30 por 100; y el desayuno un 10 por 100.

Artículo 39. *Ayuda de comida en plaza.*

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del setenta y cinco por ciento de la dieta correspondiente al almuerzo, salvo que otra cosa se disponga en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 40. *Traslados y desplazamientos.*

40.1 Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de cuatro mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

40.2 Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que en cada caso corresponda según el convenio colectivo de aplicación.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, si en convenio colectivo no se dispone otra cosa el importe de las dietas será el 85 por 100 de las ordinarias. En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos –en lo que coincida con su jornada de trabajo– serán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Régimen disciplinario.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente II Acuerdo general, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 42. *Son faltas leves:*

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 43. *Son faltas graves:*

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 44. *Son faltas muy graves:*

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 45. *Procedimiento sancionador.*

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o

con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 46. *Privación de libertad.*

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 47. *Sanciones.*

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 48. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. *Comunicación de la afiliación sindical.*

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPÍTULO IX

Conciliación vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso

Artículo 50. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Es deseo de las organizaciones firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

El permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de al menos doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del periodo del descanso por maternidad.

Artículo 51. *Igualdad de oportunidades.*

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 52. *Violencia de género.*

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 53. *Acoso sexual; acoso por razón de sexo.*

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 54. *Permiso de conducción.*

54.1 En las empresas de veinticinco o más trabajadores, los encuadrados en alguna de las categorías profesionales de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior y bajo las condiciones establecidas en el mismo, la obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha íntegramente por las empresas. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores será suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.

En las empresas que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, no será de aplicación el beneficio establecido en el primer párrafo de este artículo, sino que será sustituido –siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo– por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, las empresas les abonarán el importe de la prima de dicho seguro correspondiente a una garantía de seis meses.

54.2 Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

Las empresas asumen la obligación de abonar al conductor el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción, siendo preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral.

54.3 Lo previsto en este artículo será de aplicación en caso de que no se haya establecido alguna regulación sobre esta materia en los convenios colectivos de ámbito inferior o en acuerdos de empresa.

Artículo 55. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores, siempre que así lo acuerden con sus empresas, podrán acogerse a la jubilación a los 64 años en los supuestos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, así como a la jubilación parcial anticipada regulada en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 56. *Otras coberturas.*

Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de que el accidente o la enfermedad sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 57. *Seguridad y salud laboral.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este II Acuerdo general tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- a) Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en ejecución en relación con esta materia irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- c) Los trabajadores y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, procederá la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.
- e) En los términos establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las excepciones que, en su caso, pudiera acordar la Comisión Paritaria de este II Acuerdo general de conformidad con lo previsto en el artículo 7.4 del mismo. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad y de los trabajadores con la categoría

profesional de conductor. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

f) Cuando de la evaluación que se realice se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

g) Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

h) Los trabajadores tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y representación del personal

Artículo 58. *Derechos de los representantes de los trabajadores.*

58.1 Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos, deberes y garantías reconocidos tanto en la legislación vigente como en este II Acuerdo general y, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación.

58.2 De acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros de los comités de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, siempre que se elabore una norma de acumulación con carácter mensual del crédito horario, de la que se entregará copia a la empresa. Como consecuencia de la acumulación de horas podrá quedar algún miembro del comité relevado del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

58.3 Según lo previsto en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

Artículo 59. *Cuota sindical.*

A todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten por escrito les será descontado en nómina el importe de la cuota sindical que indiquen, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las centrales sindicales afectadas.

Artículo 60. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. El comité intercentros tendrá las funciones que expresamente se establezcan en el convenio colectivo que lo constituya.

CAPÍTULO XIII

Formación

Artículo 61. *Formación continua: Objetivos.*

Las partes signatarias del presente Acuerdo, consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente Acuerdo, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

Artículo 62. *Cursos de formación.*

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Artículo 63. *Permisos individuales de formación.*

Los trabajadores afectados por el presente II Acuerdo general podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Artículo 64. *Formación de reciclaje de los conductores.*

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Disposición transitoria primera.

1. Las retribuciones por todos conceptos superiores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, que vengán disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor de convenios colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este II Acuerdo general, serán respetadas en la cuantía que en tal momento tuvieran a título estrictamente personal.

2. La aplicación de este II Acuerdo general a los convenios colectivos y/o relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí misma disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de dichos convenios y/o relaciones individuales los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en el capítulo VI del presente II Acuerdo general.

Disposición transitoria segunda.

Teniendo en cuenta que el presente II Acuerdo general remite a la negociación colectiva sectorial de ámbito territorial inferior materias de gran importancia, como por ejemplo la concreción de todos los conceptos económicos, las partes firmantes de este II Acuerdo general estiman conveniente que exista cobertura de negociación colectiva sectorial en todos los ámbitos territoriales inferiores. A tal efecto, la Comisión Paritaria podrá instar a los interlocutores sociales del ámbito correspondiente a iniciar la negociación colectiva y, en caso de que no se cubra el vacío, podrá solicitar de la Administración laboral competente la tramitación del expediente de extensión de convenios colectivos.

Disposición transitoria tercera.

En tanto no se disponga del carné de operador de carretillas a que se refiere el artículo 16.9, el acceso a la categoría de Mozo especializado-carretillero requerirá acreditar una formación adecuada y suficiente, así como experiencia en el manejo de carretillas elevadoras de las citadas en dicho artículo como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Disposición adicional primera.

Se acuerda ratificar para todos los subsectores de actividad incluidos en el ámbito funcional del este II Acuerdo general el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito el 10 de febrero de 2009 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de marzo siguiente.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes de este II Acuerdo general están convencidas de la necesidad y procedencia del establecimiento de un sistema de coeficientes reductores de la edad de jubilación para el colectivo de conductores profesionales, en atención a la mayor penosidad, siniestralidad y peligrosidad de sus condiciones de trabajo, por lo que se comprometen a desarrollar las actuaciones conducentes a tal finalidad.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 2451** *Resolución de 22 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.*

Visto el texto del V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (código de convenio número 99012845012001), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2016, de una parte por la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de febrero de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DEL ESTACIONAMIENTO REGULADO EN SUPERFICIE Y RETIRADA Y DEPÓSITO DE VEHÍCULOS DE LA VÍA PÚBLICA

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y por parte de los trabajadores, la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva.*

En virtud del presente Convenio, las partes acuerdan que a partir de la fecha de firma de este convenio se tenderá a que la estructura de la negociación colectiva en su ámbito quede definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el Sector del Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública:

Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo para las empresas del sector. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio convenio se establece.

2. Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma:

Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación autonómica o, en su caso, aplicar en cada comunidad autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito estatal que se puedan producir durante la vigencia de este Convenio General. Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

- a. La aplicación concreta en su ámbito de acuerdos interconfederales.
- b. El establecimiento de las bandas salariales.
- c. Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

3. Convenios Colectivos de ámbito inferior a los descritos en puntos 1 y 2.

Los convenios de ámbito inferior a los aquí descritos tenderán a adecuarse a lo regulado en los convenios de ámbito estatal y autonómico, a medida que estos últimos vayan regulando las condiciones laborales del sector, de forma que los mismos vayan desapareciendo, siempre que exista convenio autonómico de referencia, y el mapa convencional de negociación se reduzca a dos ámbitos territoriales: estatal y autonómico.

Artículo 4. *Cobertura negocial.*

Con los convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva territorial en el ámbito del Convenio.

Artículo 5. *Concurrencia de convenios.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

Artículo 6. *Principio de jerarquía.*

La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y a las previsiones establecidas en la materia en este Convenio General.

Artículo 7. *Principio de coherencia.*

Salvo las excepciones contempladas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, no serán de aplicación los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior.

Artículo 8. *Principio de territorialidad.*

Será de aplicación el convenio vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

Artículo 9. *Principio de complementariedad.*

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este Convenio General respecto de los de ámbito inferior.

Artículo 10. *Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.*

De conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera. Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.
- Modalidades de contratación de los trabajadores en la Empresa.
- Períodos de prueba.
- Clasificación y categorías profesionales.
- Principios generales de ordenación y prestación del trabajo.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica y funcional.
- Formación profesional.
- Ascensos.
- Jornada máxima efectiva de trabajo.
- Conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales, así como la tabla de salarios mínimos por categorías.
- Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Suspensión y extinción de la relación laboral.
- Faltas y sanciones.
- Normas mínimas de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- Excedencias.
- Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.
- Capítulo II: Subrogación del personal.

Segunda. En la negociación de ámbito autonómico, serán materias específicas las siguientes:

- El contenido obligatorio de los convenios.
- Concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de inferior.

Artículo 11. *Reserva material del nivel estatal.*

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo que establezca en todo momento el artículo 84.2 del mencionado texto, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación

en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 10, regla primera del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito.

Artículo 12. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio General es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesorio y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada de vehículos en la zona azul cuando proceda; asimismo, será de aplicación a la actividad de retirada de vehículos de la vía pública y/o inmovilización de los mismos, y a la retirada de vehículos del depósito, siempre que sean gestionados bien por concesión municipal, bien por cesión por cualquier título lícito, bien por propiedad.

Artículo 13. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para las personas que presten sus servicios en las mismas, todo ello, de conformidad con lo que establezca en todo momento el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Artículo 14. *Ámbito territorial.*

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Ámbito material.*

De conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

Igualmente, comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 16. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2017, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» («BOE»).

No obstante, lo anterior las percepciones salariales determinadas en el presente convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año 2013.

Artículo 17. *Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.*

1. La denuncia del Convenio deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia.

2. La parte que formule la denuncia deberá comunicarla a la otra parte, enviando copia a los efectos de registro al organismo competente de la administración pública.

3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del anterior.

4. De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente, por períodos anuales.

Artículo 18. *Condiciones más beneficiosas.*

Con la entrada en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que las plantillas tengan reconocidas a título personal por las empresas.

Artículo 19. *Vinculación a la totalidad.*

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo promoverán durante la vigencia del mismo, la inclusión de una cláusula de vinculación a la totalidad en todos los acuerdos o convenios que se pudieran dar en los ámbitos inferiores.

Artículo 20. *Comisión Mixta Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes sindicales y seis de la organización empresarial firmante del mismo.

En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá dos miembros para realizar labores de secretaría, uno por parte empresarial y otro por parte sindical.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de personas que asesoren de forma ocasional o permanente en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de seis votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada doce meses. Cuando sea requerida para la interpretación de ámbitos inferiores se reunirá a los quince días de haber sido convocada por cualquiera de las partes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a. La interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

b. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, con relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este convenio.

c. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor

desarrollo y aplicación del mismo, incluso recavando la oportuna información a las personas afectadas.

d. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

e. De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores esta Comisión será la encargada de emitir el informe previo para proceder a la extensión de los Convenios Colectivos.

f. Elaboración de estudios e informes que permitan a las partes firmantes la consecución de un acuerdo para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones.

g. Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

h. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio, así como la necesaria adaptación a las modificaciones legislativas y/o las mejoras introducidas por los acuerdos interconfederales y en especial en lo referente a la adaptación y desarrollo de los que se alcancen en materia de formación continua.

i. Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 75 del convenio colectivo (procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio).

Por otra parte, la Comisión Mixta podrá solicitar informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio o aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de productividad, competitividad y rentabilidad del sector del Estacionamiento Limitado de vehículos en la Vía Pública, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por una entidad reconocida, con periodicidad anual.

Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, en el ámbito de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y la entidad reconocida, con periodicidad anual.

Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos sectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los sectores afectados.

Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que incidan en el desarrollo de las empresas y sectores del ámbito de este Convenio.

Promocionar anualmente, en el ámbito sectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática del Sector.

Asimismo, a petición de cualquier parte legitimada y afectada por este convenio, la Comisión Mixta Paritaria podrá realizar estudios y propuestas, en relación con la actualización, supresión y/o adición, en su caso, de nuevas categorías profesionales a las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos, en la sede de ASEGGA, sita en 28013 Madrid, plaza de Santo Domingo, 1, 1.º A.

A efectos de notificaciones se señalan también las sedes estatales de los sindicatos firmantes de este convenio sitas en calle Ramírez Arellano, número 19, 3.ª planta, 28043 Madrid, sede de CCOO (Sector de Carreteras); y en avenida de América, 25, 8.ª planta, 28002 Madrid, sede de UGT (Sector de Carretera).

Artículo 21. *Adhesión al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales.*

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) vigente, acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Ingreso y período de prueba

Artículo 22. *Condiciones generales de ingreso.*

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo general.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

La contratación se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Artículo 23. *Período de prueba.*

Todo ingreso laboral se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima:

Seis meses, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.

Dos meses, para el resto de personal.

Contratos

Artículo 24. *Modalidad de contratos.*

A. El contrato eventual regulado en el artículo 15,1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

A-1. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho, de conformidad con las condiciones y circunstancias establecidas en el artículo 15.1.b) del ET.

A-2. Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

B. El contrato de interinidad regulado en el artículo 15,1.c) del Estatuto de los Trabajadores, permitirá sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo y

vacaciones del propio personal, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida que deberá ser expresa y perfectamente identificada en el momento de la firma del contrato.

C. Contrato por obra o servicio determinado. A efectos de lo previsto en el artículo 15,1,a) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otros contenidos u objetos de este tipo contractual, con carácter general se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que podrían ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes: Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros. Especificando la obra o servicio del mismo.

D. Sin perjuicio de la obligación de respetar las condiciones esenciales que la legislación atribuye a las ETT, con la finalidad de garantizar la protección de los trabajadores provenientes de estas entidades, el buen funcionamiento del mercado laboral dentro del propio el sector y evitar abusos y/o competencia desleal, las empresas afectadas por este convenio, darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de tres días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones que les otorga la legislación al respecto.

Asimismo, las empresas velarán para que las empresas de trabajo temporal garanticen que los trabajadores puestos a disposición tienen la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, la incluida en la clasificación profesional o la que habitualmente solicite la empresa para puestos similares.

E. A quien se le declare una invalidez por el órgano pertinente de la Seguridad Social que le impida realizar las funciones propias de su categoría profesional en la empresa, ésta estará obligada, si existen vacantes en otras categorías profesionales dentro de la empresa, cuyas funciones en su totalidad puedan ser desempeñadas por esta persona, y previa solicitud de ésta dentro del plazo máximo de un año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador que la hubiera solicitado, salvo en aquellos casos en los que exista preferencia por haberse producido petición de reincorporación anterior en tiempo con reserva de puesto de trabajo.

Los contratos de trabajo relacionados lo son a título meramente enunciativo, por lo que las empresas acomodarán en todo momento los contratos de trabajo que suscriban a las modalidades que se correspondan con su específico objeto y se ajustarán a la legalidad vigente al tiempo de su concertación.

CAPITULO II

Subrogación del personal

Artículo 25. *Subrogación del personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente Convenio.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad, parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, el personal de la empresa saliente pasará a adscribirse a la nueva empresa

o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Personas en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.

2. Personas con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.

3. Personas con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Personas de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Personas que sustituyan, con independencia de su modalidad contractual, a otros que se jubilen dentro de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, mediante los documentos y plazos que se detallan en el artículo 29.

Quienes no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, en la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad cesante, y sucesor en la actividad y trabajador/a.

Artículo 26. *División de contratas.*

En el caso de que por motivo de una licitación o por cualquier forma de contratación, el objeto y ámbito de aplicación de un contrato sea dividido en varios lotes o actividades con sus respectivos contratos independientes, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 25, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 27. Agrupación de contrata.

En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todas aquellas personas que, con independencia de su modalidad de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contrata, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 25 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 28. Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios.

En todo caso, la subrogación de personal, se producirá obligatoriamente en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 29. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, los documentos que a continuación se detallan con al menos con 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción que en los pliegos concursales se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos.

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia del los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. En el supuesto que hubiese entre las personas afectadas algún representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada persona afectada, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 30. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

No obstante, todas las categorías profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio, deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, en los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar de acuerdo a las categorías aquí establecidas.

Artículo 31. *Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a. Grupo soporte.
- b. Grupo operativo.

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio General dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 32. *Definición del Grupo soporte.*

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1. Jefe/a de Área (Servicios). Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa dando órdenes al personal a su cargo que requieran tales departamentos o servicios.

2. Licenciado/a/Grado Superior. Es quien estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

3. Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes de su inmediato superior se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

4. Técnico Medio/Diplomado. Es quien esté en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela técnica o facultad universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecuta de forma habitual las funciones técnicas y especificativas de su profesión. Pueden tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

5. Oficial Administrativo/a. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y

responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

6. **Auxiliar Administrativo/a.** Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas.

Entre sus funciones estará detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atender a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia, atender el servicio de mensajería interna, usando la emisora y encargándose de la transmisión de los mensajes recibidos de los controladores (voz/datos) a los destinatarios finales y viceversa, llevar el mantenimiento de inventarios así como dar apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

Artículo 33. *Definición del Grupo operativo.*

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1. **Jefe/a de Centro.** Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del centro de trabajo en su conjunto, coordinando por tanto la totalidad de los servicios existentes en el mismo.

2. **Encargado/a.** Es quien bajo las órdenes de la jefatura de centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad.

Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos, asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades y cualquier parte de trabajo e informe señalados por la dirección de la empresa.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta horas.

3. **Inspector/a.** Es el personal que siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, o de la jefatura inmediata, se responsabiliza de la organización y funcionamiento de los controladores y gruistas, a los cuales podrá dar las oportunas órdenes relacionadas con su puesto de trabajo, y a los que podrá controlar en su ruta. Asimismo efectuará, cuando sea requerido para ello, informes o estadísticas sobre los controladores y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.

4. **Técnico/a de Mantenimiento.** Es el personal que en posesión de los conocimientos técnicos adecuados, y a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación, limpieza, recaudación y conteo de las máquinas expendedoras/recaudadoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona ORA.

Igualmente, se encargarán del mantenimiento, conservación y/o reparación de los pequeños incidentes que surjan en la instalación, en los vehículos grúa y en el material de carga de los mismos siempre y que no requieran unos conocimientos que obliguen su reparación por profesionales especializados, encargándose en su caso, del traslado de los mismos para su reparación.

Por causas organizativas debido a la dimensión del centro de trabajo se responsabilizarán del desarrollo correcto del trabajo de los controladores/as o vigilantes

del centro/centros y transmitirán instrucciones a los gruistas, administrativos de depósito y auxiliares de depósito.

En caso de emergencia, y por el tiempo mínimo imprescindible podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección, fuera del horario habitual, si bien, el tiempo utilizado deberá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de la semana laboral en curso. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su jefe/a inmediato.

5. Gruista. Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos.

Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio.

Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

6. Controlador/a. Es el personal que dotado de iniciativa y responsabilidad, con la supervisión del encargado/a o jefe/a inmediato superior, ejecuta las funciones establecidas en la ordenanza municipal correspondiente, tales como, el control de vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia. Deberá también comprobar el buen funcionamiento de las máquinas expendedoras de la zona que tenga asignada.

Asimismo, debe atender al usuario dando las explicaciones oportunas sobre el funcionamiento de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

Para la realización de su función podrá disponer de medios de comunicación por voz/datos, ordenador portátil, o vehículo si así fuese necesario, ocupándose dentro de su jornada laboral de realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de los mismos, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías.

7. Administrativo/a de Depósito. Es el personal que bajo la supervisión del jefe/a de servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes y del cobro de multas y control de caja, si así lo demandase el Ayuntamiento. Prestará además atención telefónica y atención al público, se ocupará de las comunicaciones a través de la emisora o radioteléfono. Organizará las grúas y los demás vehículos de la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Organizará, controlará, dispondrá y velará por los vehículos depositados. Avisará a su superior de cualquier anomalía detectada en el servicio y podrá encargarse de repartir el material necesario para la prestación del servicio (cámara fotográfica, TPV, llaves de grúa...).

8. Auxiliar/Ayudante de Depósito. Es el personal que se encarga del enganche y desenganche de la grúa como ayudante de gruísta.

En los casos en que el pliego de condiciones del servicio a prestar contemple la utilización de cepos, se encargarán de su puesta y retirada, así como del cobro de las tasas correspondientes.

Igualmente, podrán ser ocupados en labores de mantenimiento que no necesitan cualificación de técnico, así como trabajos análogos sin especificación, tales como pintura, señalización, albañilería, carpintería, limpieza de máquinas de la ORA, limpieza de grúas, bajo la supervisión directa del técnico encargado de mantenimiento o su inmediato superior.

Auxiliará al gruísta en las labores de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo y elementos auxiliares que complementen a éste, así como realizará las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento y conservación de los que les sean entregados para realizar sus funciones en particular, avisando a sus superiores en caso de detectar deficiencias o averías.

9. Ayudante de Conservación. Es el personal que a las órdenes de su superior inmediato realiza funciones de colocación integral, mantenimiento y limpieza exterior de expendedores de tickets, terminales, aparatos de comunicación y conservación de toda la señalización vertical y horizontal de toda la zona de estacionamiento regulado, no teniendo responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la Dirección de la empresa con este fin.

10. Personal de Limpieza. Es aquel personal encargado de los trabajos de limpieza de las instalaciones de los centros de trabajo de la empresa.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y movilidades

Artículo 34. *Facultades organizativas del trabajo.*

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 35. *Rendimientos productivos.*

De conformidad con lo previsto en los artículos 5.a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán consecuentemente implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de la plantilla que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores en las empresas. En tales casos, la plantilla deberá adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

La conducta laboral de los trabajadores/as tiene la exigencia impuesta de una correcta relación con el cliente y destinatario del servicio, por tanto, se evitará cualquier tipo de conducta o comportamiento que pueda redundar negativamente en la continuidad y satisfacción de los mismos.

Artículo 36. *Movilidad funcional.*

Al objeto de que los trabajadores/as mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al

personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador/a.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar al personal, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 37. *Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 38. *Trabajos de categoría profesional superior.*

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que se ostente, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos para todo el personal, y de ocho meses durante un año u once meses durante dos para el personal cuyo periodo de prueba es de seis meses, implicará el ascenso automático cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, salvo que tal vacante sea como consecuencia de una sustitución por IT o excedencia.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 39. *Trabajos de categoría profesional inferior.*

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 40. *Polivalencia funcional.*

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador/a desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle/a la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes con relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

CAPÍTULO V

Promoción laboral y ascenso

Artículo 41. *Ascensos.*

Con independencia de la facultad de contratación de nuevo personal, que en cualquier caso deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio General, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

- a. Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.
- b. Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser ascendidas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema. Igualmente se establecerá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/oposición, la composición del Tribunal evaluador que, sin perjuicio de los miembros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un delegado o representante del personal.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, afiliación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, desde la categoría profesional de Encargado/a, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

CAPÍTULO VI

Conceptos y estructura salarial

Artículo 42. *Conceptos salariales.*

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, recibidas como consecuencia de la prestación profesional de servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 43. *Conceptos no salariales.*

Salvo que la legislación vigente en cada momento disponga en contrario, no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas y dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

Artículo 44. *El salario: su abono y su acreditación.*

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con igual salario, sin discriminación alguna.

El salario, salvo que se indique otra cosa por Convenio Colectivo de ámbito inferior o por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador/a por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio Colectivo General, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días del mes siguiente.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que la empresa entregará al trabajador/a individualmente y como justificante del pago realizado. Igualmente, salvo que la persona afectada exprese su oposición a la medida, las empresas podrán efectuar la entrega individual del documento citado mediante los medios telemáticos oportunos.

Dicho recibo que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por Convenio Colectivo, o por organización informática de la empresa que obtenga la correspondiente autorización o por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan.

Artículo 45. *Estructura del salario.*

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerará salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus de idiomas, nocturnidad, etc.

De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador/a los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal: Serán aquellos complementos que el trabajador/a percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad y tendrán la consideración de consolidables.

En materia de absorción y compensación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Plus de recaudación.*

Las personas encuadradas en cualquier categoría profesional de las previstas en este convenio, que entre sus funciones no tengan asignadas la recaudación y realicen ésta, cobrarán un plus por este concepto que se adicionará al salario que le corresponda y que será de al menos 35,00 euros mensuales o en su caso, la parte proporcional que pudiera corresponderle en el supuesto de realizar la función de forma esporádica.

Artículo 47. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:

A los tres años de antigüedad, se percibirá el 3 % sobre el salario base.

A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5 % sobre el salario base.

A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 % sobre el salario base.

A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 % sobre el salario base.

A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 % sobre el salario base.

A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25 % sobre el salario base.

2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

3. Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo por el complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

En ámbitos inferiores podrá pactarse cualquier modificación de este artículo por acuerdo entre las partes.

Artículo 48. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos extraordinarias anuales, a las que tendrán derecho todos los trabajadores y trabajadoras del sector, que se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad. Dichas pagas se harán efectivas en los meses de junio y diciembre y se devengarán en los siguientes plazos:

Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio y con arreglo a los salarios vigentes al 30 de junio.

Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

El personal afectado por Convenio de ámbito inferior tenga distribuidos su salario anual en un número mayor de pagas extraordinarias, mantendrá el número de las mismas que perciba a la firma del presente Convenio. No obstante, las diferentes representaciones podrán acordar que las mismas se ajusten a lo determinado en el presente Convenio.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio Colectivo General establece.

Las horas extraordinarias se abonarán y/o compensarán en la forma en que se acuerde en ámbito inferior.

Artículo 50. Salarios mínimos de garantía por categorías.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, para aquellos ámbitos territoriales donde no exista Convenio Colectivo o éste ha quedado sin vigencia, se establece la obligación para las empresas de abonar como mínimo a los trabajadores/as, a jornada completa y no sometidos a contratos formativos, el salario mínimo de garantía que para cada categoría se establece en las tablas de este convenio.

Igualmente, se acuerda incrementar dichas tablas salariales con respecto al año anterior, en las cuantías que a continuación se establecen:

Año 2013: 0,00 %

Año 2014: 1,00 %

Año 2015: 1,00 %

Año 2016: 1,00 %

Año 2017: 1,25 %, salvo que el IPC real del año 2016 fuese superior al 1,75 %, en cuyo caso las tablas salariales se incrementarían adicionalmente en el porcentaje que excediera dicha cantidad, es decir, el 1,25 % inicial se incrementaría en la cantidad que el IPC real excediera del 1,75 % fijado.

Tabla salarios mínimos de garantía

Grupo soporte	2013 - Euros	2014 - Euros	2015 - Euros	2016 - Euros
Jefe de Área (Servicios)	16.975,93	17.145,69	17.317,15	17.490,32
Licenciado/Grado Superior	17.585,32	17.761,17	17.938,78	18.118,17
Jefe de Sección	16.714,76	16.881,91	17.050,73	17.221,23
Técnico Medio / Diplomado	17.062,98	17.233,61	17.405,95	17.580,01
Oficial Administrativo	16.331,71	16.495,03	16.659,98	16.826,58
Auxiliar Administrativo	12.483,84	12.608,68	12.734,77	12.862,11

Grupo operativo	2013	2014	2015	2016
Jefe de Centro	16.975,93	17.145,69	17.317,15	17.490,32
Encargado	16.331,71	16.495,03	16.659,98	16.826,58
Inspector	12.536,07	12.661,43	12.788,05	12.915,93
Técnico Mantenimiento ORA-Grúa	12.623,12	12.749,35	12.876,84	13.005,61
Gruista	15.147,75	15.299,23	15.452,22	15.606,74
Controlador	12.637,88	12.764,26	12.891,90	13.020,82
Administrativo de Depósito	12.034,59	12.154,94	12.276,49	12.399,25
Auxiliar/ Ayudante Depósito	11.748,83	11.866,32	11.984,98	12.104,83
Ayudante Conservación	11.748,83	11.866,32	11.984,98	12.104,83
Personal de Limpieza	11.748,83	11.866,32	11.984,98	12.104,83

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 51. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima será de 1.731 horas anuales para la totalidad del personal afectado por este convenio, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar el servicio, desde las cero a las veinticuatro horas, durante los trescientos sesenta y cinco días al año.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Dadas las especiales características que conlleva la retirada de vehículos de la vía pública, el personal que realice estas funciones, se compromete a concluir los servicios de carga y/o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciadas con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo. El exceso de jornada será compensado como hora extraordinaria.

Cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada persona o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales. Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su vigencia, salvo pacto en contrario de las partes legitimadas para ello.

Artículo 52. *Festivos y descansos.*

Las personas afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo se compensará por otro en jornada distinta a disfrutar, como máximo, dentro los dos meses siguientes y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal, salvo pacto en contrario.

Los descansos entre jornada diaria de 12 horas y el semanal de 36 horas, se respetarán en las condiciones más beneficiosas, y podrán ser computados y acumulados en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada diaria nunca será inferior a 12 horas con las excepciones dispuestas en el artículo siguiente.

Artículo 53. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso de 15 minutos considerados como trabajo efectivo, los turnos serán de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinado personal ocupará sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador/a salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador/a viene obligado/a a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque a partir de las 22 horas a las 6 de la mañana. Quienes presten sus servicios en este horario percibirán un plus equivalente al 25 % del salario base/día, por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

En el supuesto de haber personas menores de dieciocho años, éstos no podrán ser adscritos al turno o jornada nocturna, ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 54. *Vacaciones.*

Las vacaciones consistirán en treinta y un días naturales o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año natural que se trate.

Se disfrutarán en el transcurso de todo el año, garantizando 15 días entre el 15 de junio y 15 de septiembre, salvo pacto en contrario.

La dirección de las empresas, en méritos de la facultad organizativa del trabajo propondrá a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos períodos vacacionales de la plantilla.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural, salvo las excepciones de los supuestos contemplados en la legislación establece.

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 55. *Permisos y reducciones de jornada.*

Las personas afectadas por este Convenio Colectivo General, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.
- b. Un día por traslado de su domicilio habitual.
- c. Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, el plazo será de cinco días.
- d. Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos/as un día.

e. A quienes ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.

f. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso que ambos trabajen.

En el supuesto que quien ejerce el derecho extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que les corresponda la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. LPRL artículo 26.5.

g. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

h. Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

Este permiso lo ostentará el trabajador/a tanto para su asistencia personal como para asistencia médica de los hijos/as menores de 14 años que convivan con él.

La persona en cuestión, no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

i. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo se equiparan las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal al matrimonio con la sola excepción del apartado a) de este artículo.

Artículo 56. *Licencias.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 65 de este Convenio General, las empresas que tengan a su servicio personal que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador/a del permiso de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias sin retribución.

CAPÍTULO VIII

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 57. *Excedencias y suspensiones.*

Excedencias. Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días.

A. La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

1. Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
3. A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto

permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

4. A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B. La excedencia voluntaria se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo el personal cuya vinculación a la empresa sea superior a un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Suspensiones.

A. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad

inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El personal afectado se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Quienes ejerzan este derecho, podrán hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona afectada deberá comunicar el ejercicio de este derecho a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.

Artículo 58. *Extinción del contrato de trabajo.*

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas mediante el acuerdo de quienes según la legislación vigente se encuentren legitimados para ello, y en su defecto por la propia legislación.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Un mes, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.

Quince días, para el resto de personal.

El incumplimiento por parte de la persona afectada de la obligación de preavisar con suficiente antelación, dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales del resto de complementos que el trabajador percibiera.

De dar cumplimiento al preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se le aplique en el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador/a de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Artículo 59. *Jubilación.*

Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador/a, establecen la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador/a a tiempo completo y contrato indefinido,

todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Queden exceptuados aquellos casos en que el régimen salarial de aplicación al afectado recogiera un escalado de antigüedad superior al aquí establecido, en cuyo caso, la empresa afectada quedará exonerada de la obligación aquí contraída.

Ejercitada por el trabajador o trabajadora su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, aquellas jornadas que se mantienen como contrato a tiempo parcial, y que en función de la parcialidad tenga que seguir prestando el trabajador/a en la empresa, se articularán de la siguiente manera:

1. La jornada residual anual se desarrollará en jornadas laborales consecutivas, respetando descansos legales y jornadas diarias a tiempo completas.
2. La retribución a satisfacer por la empresa a la persona relevada se calculará sobre la totalidad de las retribuciones ordinarias, que venga percibiendo cada trabajador/a.
3. En todo caso, la persona afectada percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras puedan prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.
4. En el supuesto de que el trabajador/a falleciera o fuere declarado en Incapacidad permanente total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador/a, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto el trabajador/a, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, sólo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.
5. El trabajador/a que acceda a la jubilación parcial anticipada, habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a la edad ordinaria establecida, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar la adaptación de lo expuesto en este artículo a la nueva normativa, con el compromiso de las partes de no alterar el objeto que se persigue con la redacción del artículo de rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, quienes accedan a la jubilación anticipada con desvinculación de la empresa y que cuenten con al menos diez años de antigüedad en esta, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas adicionales a las que les pudiera corresponder por el año en curso, de acuerdo con la siguiente escala:

- Si accede cuatro años antes: 5 meses de vacaciones.
- Si accede tres años antes: 4 meses de vacaciones.
- Si accede dos años: 3 meses de vacaciones.
- Si accede un año antes: 2 meses.

Para ello, el trabajador/a deberá comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente e irrevocable con la debida antelación para que la empresa organizara su sustitución, entendido esto, por la suma de tiempo que resulta al aplicar el periodo de vacaciones aquí establecido, las vacaciones anuales que restasen por disfrutar mas un mínimo de un mes para que la empresa pudiera sustituir al afectado.

En cualquiera de los casos, el disfrute de las vacaciones aquí establecidas se hará justamente antes de que el afectado quede desvinculado definitivamente de la empresa.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Faltas y sanciones.*

El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 61 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 61. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos sin que existiera causa justificada, durante un periodo a computar de 30 días.
- b. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e. Pequeños descuidos en la conservación del material, su mantenimiento o su limpieza.
- f. La falta de aseo o limpieza personal.
- g. La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- j. Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k. Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

Artículo 62. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, durante un periodo a computar de 30 días.

- b. Faltar uno o dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante un periodo a computar de 30 días.
- c. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g. Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo a computar de 90 días, y siempre que hayan mediado sanciones.
- k. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m. Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- o. La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- p. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- q. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

Artículo 63. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

- a. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante un periodo a computar de 90 días o veinte durante un periodo de 180 días.
- b. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos, sin causa o motivo que lo justifique, durante un periodo a computar de 30 días.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc...
- e. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- f. Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h. El abuso de autoridad.
- i. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/as, sus compañeros/as o terceros.
- j. La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k. La desobediencia continua y persistente.

l. La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m. La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.

o. Acoso sexual y acoso por razón de sexo,

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

p. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

q. Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

Artículo 64. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1 se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a quienes ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a quienes se encuentren afiliados a un sindicato, siempre que está tuviera conocimiento de tal condición, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO II

De la formación profesional

Artículo 65. *Formación profesional.*

Las personas afectadas por este Convenio Colectivo General tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho:

A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, se deberá acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje que diesen derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria. Pudiéndose pactar entre las partes bien la compensación horaria, o la económica.

Si los trabajadores/as solicitaran al amparo del artículo 56, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

TÍTULO III

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 66. *Derechos de representación.*

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador/a a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos retribuidos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa, Delegado de personal o sección sindical, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la Asamblea así como su duración aproximada.

La dirección de la empresa facilitará un local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte de la dirección la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a la plantilla de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 57, las personas elegidas para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o estatal en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresas tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios de los miembros de la misma empresa. Para ello mensualmente o por períodos temporales superiores, si así se determina por parte del sindicato al que pertenezcan los delegados o miembros de comités, se comunicará por escrito a la empresa con una antelación de 15 días al inicio del mes en el que se va a realizar o iniciar la acumulación, indicando la persona o personas en que se van a acumular las horas sindicales y adjuntado la aceptación individual de los Delegados y Miembros de Comités cedentes del crédito horario.

Artículo 67. *Información a Comités de Empresa, Delegados de personal y secciones sindicales.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de personal, derecho a:

A. Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación con las estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización a la seguridad social.

También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar dicha igualdad en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

B. A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamaciones de trabajadores y trabajadoras respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en

razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 68. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras, cuando lo autoricen documentalmete, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad retenida.

La Dirección de las empresas entregarán copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 69. *Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal.*

Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de la plantilla, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, en el ámbito de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios de sus compañeros/as, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón del conjunto de la representación, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

TÍTULO IV

Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 70. *Criterios generales.*

Las personas afectadas por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia que sea de aplicación.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de la plantilla.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida del personal afectado por este convenio.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral del personal, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, al personal afectado.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador/a para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas

actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

El personal afectado por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente a toda la plantilla sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas en la plantilla, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores, un Delegado de prevención.
- De 50 a 100 trabajadores, dos Delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores, tres Delegados de prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores, cuatro Delegados de prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

Finalmente la dirección de la empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud del personal en la empresa.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Los Delegados de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

Artículo 71. *Planificación de la actividad preventiva.*

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de quienes deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo hiciese necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 72. Recursos para las actividades preventivas.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Se nombrará a un trabajador/a designado en las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

Asimismo, se designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores/as designados se determinará en función del número de personas que conforman la plantilla, teniendo en cuenta los distintos turnos de trabajo. Estas personas serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Las personas encargadas de las medidas de emergencia deber ser formalmente designados y formados, y su nombramiento será comunicado a los representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 73. Protección de la maternidad.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, la dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a ocupar.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley

General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 74. *Compromiso en igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, y por ello se comprometen a colaborar e impulsar en las empresas afectadas medidas o planes de igualdad.

Artículo 75. *Procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procedimiento:

a. Se someterán a un periodo de consultas, entre empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme con lo previsto en el artículo 87.1 del ET (en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET).

b. Tras el citado periodo de consultas, en el caso que éste finalizara con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral con anterioridad a la aplicación efectiva del mismo. La Comisión Paritaria analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley les otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

c. Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

En el supuesto de que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado las discrepancias, las partes podrán someter la solución de las mismas a la comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de mas de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

En lo referente a las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del ET, deberán acreditarse en relación con los términos, condiciones económicas y de ejecución, incluidas las laborales, habidas en la empresa afectada.

Artículo 76. *Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de las Empresas le proporcionarán al personal la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

Reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

En estos casos, todo trabajador/a que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

Artículo 77. *Seguro de accidente laboral.*

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos las trabajadoras y trabajadores, que garantice 30.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la pertinente publicación del convenio.

Las empresas tendrán a disposición de los representantes de los trabajadores copia de la correspondiente póliza.

Disposición transitoria.

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, de conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberán actualizarse y reclasificarse las categorías laborales existentes en los mismos para adaptarlas a las reguladas en el presente convenio.

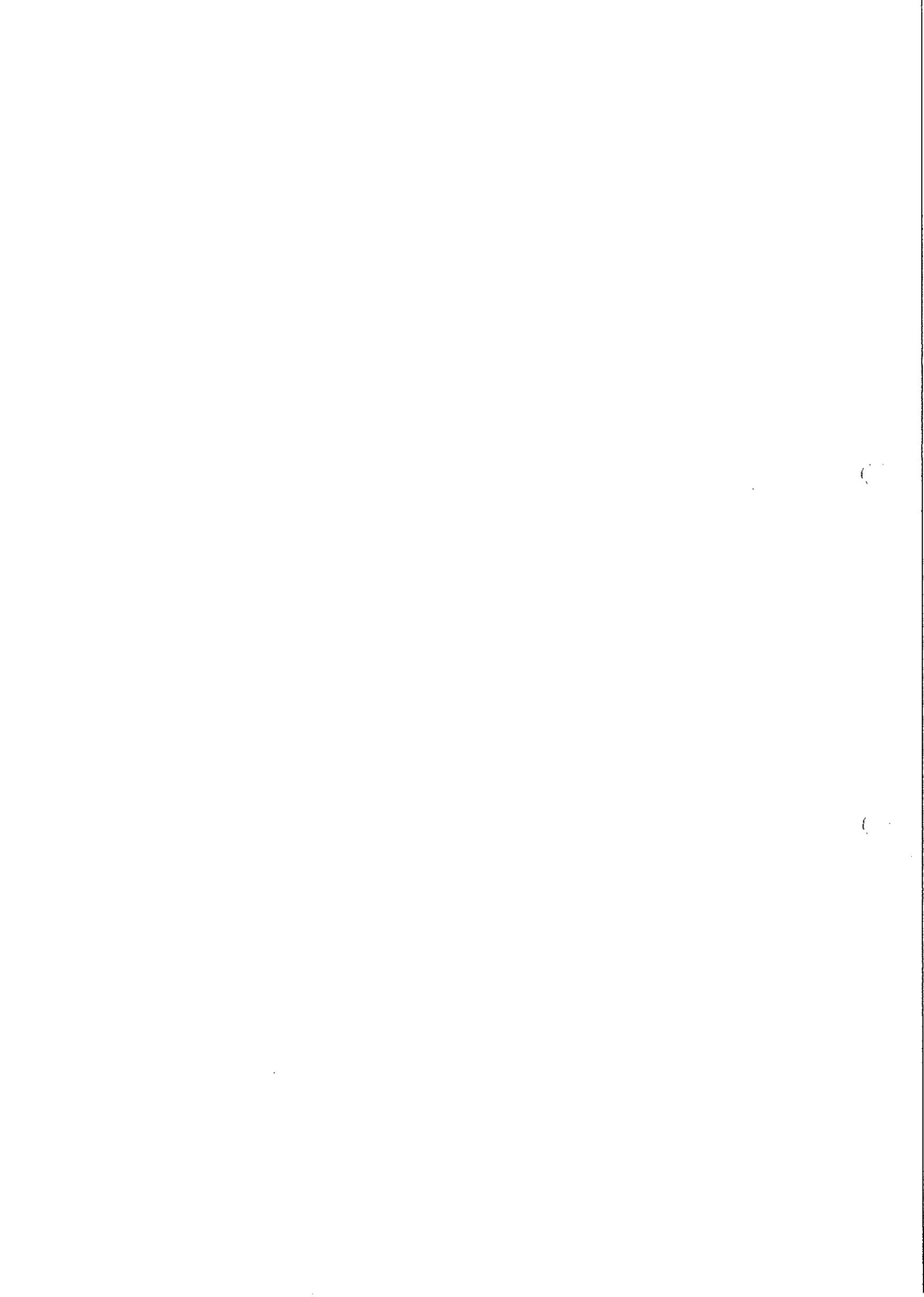
La Comisión Mixta Paritaria podrá participar en dicha reclasificación cuando sea solicitado por los firmantes de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Disposición adicional primera.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo Estatal se comprometen a impulsar la constitución de las Comisiones Negociadoras en ámbitos autonómicos.

Disposición adicional segunda.

Los atrasos económicos que pudieran devengarse por la aplicación del presente convenio, serán abonados por las empresas en la nómina de los afectados, correspondiente al mes siguiente de la publicación del éste en el «Boletín Oficial del Estado».





III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 24 de febrero de 2016 se resolvía:

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada en fecha 3 de diciembre de 2015 aprobó inicialmente la modificación de los artículos 2.º, 3.º, 6.º, 7.º, 8.º y 9.º de la ordenanza reguladora del servicio de ordenación y regulación del aparcamiento de vehículos en la vía pública (ORA) de esta ciudad, cuyo texto figura en el expediente. También aprobó el texto refundido de la citada ordenanza en el que se incorporan las modificaciones ya aprobadas y las que son objeto de la presente modificación.

El expediente fue sometido a información pública por plazo de treinta días hábiles, mediante anuncios publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de fecha 12 de enero de 2016 y en el tablón de edictos de la Corporación el día 18 de diciembre de 2015, no habiendo sido presentada alegación, reclamación o sugerencia alguna contra el mismo.

En consecuencia, y de conformidad con los artículos 49, 65.2 y 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Esta Alcaldía resuelve:

1.º – Entender definitivamente aprobada la modificación de los artículos 2.º, 3.º, 6.º, 7.º, 8.º y 9.º de la ordenanza reguladora del servicio de ordenación y regulación del aparcamiento de vehículos en la vía pública (ORA) de esta ciudad.

2.º – Remitir certificación del presente Decreto de la Alcaldía de fecha 24 de febrero de 2016 por el que se entiende definitivamente aprobada la modificación de los artículos 2.º, 3.º, 6.º, 7.º, 8.º y 9.º de la ordenanza reguladora del servicio de ordenación y regulación del aparcamiento de vehículos en la vía pública (ORA) de esta ciudad, junto con el texto refundido de la ordenanza que incorpora las modificaciones aprobadas, a la Subdelegación del Gobierno en la Provincia de Burgos y a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos, a los efectos previstos en el artículo 70.2, en relación con el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

3.º – Si transcurridos los quince días hábiles preceptivos no se recibe en este Ayuntamiento requerimiento alguno por la Subdelegación del Gobierno en la Provincia de Burgos y por la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos, se publicará el presente Decreto, junto con el texto íntegro de la ordenanza aprobada, en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

No habiéndose recibido en este Ayuntamiento requerimiento alguno por la Subdelegación del Gobierno en la Provincia de Burgos y por la Delegación Territorial de



la Junta de Castilla y León en Burgos, se procede a publicar el presente anuncio así como en texto íntegro de la ordenanza aprobada en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Miranda de Ebro, a 31 de marzo de 2016.

La Alcaldesa,
Aitana Hernando Ruiz

* * *

ORDENANZA REGULADORA DEL SERVICIO DE ORDENACIÓN Y REGULACIÓN
DE APARCAMIENTO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA (O.R.A.)
DEL AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO (BURGOS)

Artículo 1.º – Objeto de la ordenanza.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 4.1. a) y 25.2. b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como en virtud de las facultades que confieren a los Ayuntamientos los artículos 7 y 38.4 del texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, se dicta la presente ordenanza, al objeto de regular la ordenación del estacionamiento de duración limitada y de residentes de vehículos en las zonas de la ciudad que expresamente se indican, configurándose como instrumento para la asignación de un recurso escaso como es el espacio de estacionamiento de vehículos en vía pública, promoviendo la adecuada rotación.

Artículo 2.º – Zona de estacionamiento de aparcamiento.

La zona de regulación de aparcamiento estará parcelada en sectores, en los cuales sólo se permitirá el aparcamiento sin límite temporal alguno para los residentes en el sector en el que está ubicada su residencia, durante los horarios de regulación ordinaria o uso general, siempre que se provean del correspondiente distintivo, de conformidad con lo previsto en la presente ordenanza.

El resto de usuarios podrán aparcar en cualquier sector mediante el correspondiente ticket expedido por los parquímetros u otros procedimientos debidamente autorizados por el Ayuntamiento, durante los horarios de regulación ordinaria o uso general.

Artículo 3.º – Ámbito de aplicación.

El área de aplicación de la zona de regulación de aparcamiento, denominada «Zona O.R.A.», comprenderá las siguientes vías públicas:

Zona de regulación ordinaria o uso general y de residentes.

1. – Sector «A»:

– Calle Estación, números pares, entre avenida Comuneros de Castilla hasta calle Concepción Arenal.

– Calle Estación, números impares, entre avenida Comuneros de Castilla hasta calle Ciudad de Haro.



- Calle Estación, números pares, entre calle Logroño y calle Ciudad Jardín.
 - Calle Ramón y Cajal, números pares e impares, entre calle Concepción Arenal y avenida Comuneros de Castilla
 - Calle Arenal, números pares e impares, entre calle avenida Comuneros de Castilla hasta calle Concepción Arenal.
 - Calle Alfonso VI, números impares, entre avenida Comuneros de Castilla hasta calle Concepción Arenal.
 - Avda. Comuneros de Castilla, números impares, entre calle Estación y calle Alfonso VI.
 - Calle Juan Ramón Jiménez, números pares e impares, entre calle Estación y calle Alfonso VI.
 - Calle Concepción Arenal, números pares e impares entre calle Estación y calle Arenal.
2. - Sector «B»:
- Calle Ramón y Cajal, números pares e impares, entre calle San Agustín y avenida Comuneros de Castilla.
 - Calle Arenal, números pares e impares, entre calle San Agustín y avenida Comuneros de Castilla.
 - Calle Alfonso VI, números impares, entre calle San Agustín y calle Francisco Cantera.
 - Calle Alfonso VI, números impares, entre calle el Cid y avenida Comuneros de Castilla.
 - Calle Alfonso VI, números pares, entre calle Francisco Cantera y calle San Agustín.
 - Calle San Agustín, números pares e impares, entre calle Ramón y Cajal y calle Alfonso VI.
 - Avenida Comuneros de Castilla, números pares, entre calle Estación y calle Alfonso VI.
 - Calle el Cid, números pares e impares, entre calle Ramón y Cajal y calle Alfonso VI.
3. - Sector «C»:
- Calle Vitoria, números pares, entre calle Ciudad de Toledo y calle Real Allende.
 - Calle Carlos III, números impares, entre calle Vitoria y calle los Almacenes.
 - Calle Carlos III, números pares, entre calle Vitoria y Ronda del Ferrocarril.
 - Calle Ronda del Ferrocarril, números impares, entre calle Máquina de Vapor y calle Vitoria. Incluye calle Almacenes números impares, entre calle Vitoria y calle Carlos III.
 - Calle Ronda del Ferrocarril, números pares, entre calle Dos de Mayo y Parque Antonio Machado.



- Calle Ronda del Ferrocarril, números pares, entre las calles Parque Antonio Machado y Doctor Fleming.
- Calle Almacenes, números pares e impares, entre calle Ciudad de Toledo y calle Carlos III.
- Calle Colón, números pares, entre calle Ronda del Ferrocarril y calle Carlos III.
- Calle Doctor Fleming, números pares, tramo comprendido entre los números 8 al 12 bis incluidos.
- Calle Doctor Fleming, números impares, entre Ronda del Ferrocarril y calle la Estación.
- Calle Recoletas, números pares.
- Calle Ciudad de Toledo, números pares, entre Ronda del Ferrocarril y calle Almacenes.

Por resolución de la Alcaldía, cuando concurren motivos de seguridad, obras o interés público, podrá alterarse temporalmente el ámbito de aplicación de la presente ordenanza, previa señalización de los tramos sometidos a modificación, aun cuando ésta suponga una disminución del número de plazas de aparcamiento.

Artículo 4.º – Señalización.

Las vías públicas que integran la zona de aplicación de regulación de aparcamiento, serán objeto de la debida señalización tanto horizontal como vertical. La señalización vertical será de carácter informativo, indicando el comienzo y la finalización del área sometida a régimen especial de aparcamiento. La señalización horizontal será de color azul para la zona de uso general y delimitará los lugares destinados al aparcamiento, únicos espacios en los que se permitirá el estacionamiento de vehículos.

Artículo 5.º – Duración de estacionamiento y horarios.

En zona de regulación ordinaria o de uso general, el estacionamiento de vehículos de cualquier clase o categoría destinados a servicio público o particular se limita a una duración máxima de 2 horas en la misma vía, con arreglo al siguiente horario:

- De lunes a viernes (laborables), de 09:30 a 13:30 y de 17:00 a 20:00 horas.
- Los sábados (laborables), de 9:30 a 13:30 horas.

Se faculta a la Alcaldía para modificar, ampliar o reducir dicho periodo, por motivos de interés público.

Artículo 6.º – Vehículos y espacios excluidos.

1. – Quedan excluidos de la limitación de duración de estacionamiento y no sujetos al pago de la tasa, los siguientes vehículos:

- a) Los vehículos de residentes, cuando el aparcamiento se efectúe en las zonas a ellos asignadas y dispongan del correspondiente distintivo.
- b) Las motocicletas, ciclos, ciclomotores o bicicletas, correctamente estacionados en los espacios a ellos destinados.



- c) Los vehículos estacionados en zonas reservadas para su categoría o actividad.
- d) Los autotaxis, cuando el conductor esté presente, en prestación de servicios de alquiler.
- e) Los de servicio oficial, debidamente identificados, de organismos del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, directa o exclusivamente destinados a la prestación de servicios públicos de su competencia, cuando se encuentren realizando tales servicios y por el tiempo de duración de los mismos.
- f) Los destinados a la asistencia sanitaria que pertenezcan a la Seguridad Social, SACYL, Cruz Roja y las ambulancias, así como los servicios funerarios, prestando servicio.
- g) Los destinados al transporte de personas de movilidad reducida en los que se exhiba la autorización especial correspondiente, con sujeción a las prescripciones y límites establecidos en la autorización especial y siempre que se esté transportando al titular de dicha autorización.

2. – Quedan asimismo excluidos del ámbito de aplicación de la presente ordenanza, los espacios de la vía pública reservados para vados, carga y descarga a las horas señaladas, paradas de autobús, taxis, servicios de urgencia, paradas de minusválidos y cualquier otra reserva especialmente señalizada, tales como calles peatonales o tramos de vía pública en los que el estacionamiento esté prohibido.

Artículo 7.º – Normas de estacionamiento.

Para estacionar dentro de la zona O.R.A., además de observarse las normas generales y las señalizaciones que afecten al estacionamiento de vehículos, deberá exhibirse en el interior del parabrisas delantero y totalmente visible desde la vía pública, algunos de los siguientes documentos:

- a) Un ticket de estacionamiento obtenido en las máquinas expendedoras habilitadas al efecto, ya sea mediante introducción de monedas, utilización de tarjeta recargable, si las hubiere, tarjeta monedero u otros procedimientos debidamente autorizados por el Ayuntamiento. El referido ticket indicará día, mes y hora y minutos máximos autorizados de estacionamiento, así como la cantidad pagada, de tal modo que a través del mismo puede efectuarse el control del tiempo de estacionamiento y acreditar el pago correspondiente.

En este régimen general, la autorización para aparcar en el ámbito de estacionamiento limitado O.R.A. deberá obtenerse mediante los sistemas implantados a tal fin previo pago de la tasa correspondiente, pudiendo conllevar emisión de título habilitante (ticket) o no. Así, se podrán emitir la autorización para aparcar utilizando otros sistemas de pago de la tasa mediante telefonía móvil u otros procedimientos debidamente autorizados por el Ayuntamiento, sin necesidad de dejar el justificante de pago en el vehículo. El control de la existencia de autorización para el aparcamiento se realizará mediante los procedimientos técnicos que se determinen. La matrícula del vehículo podrá ser exigida por el Ayuntamiento para emisión de la autorización de aparcamiento.



b) El distintivo de residentes correspondiente al año en curso, que permitirá estacionar sin limitación de horario, en los lugares no prohibidos por alguna norma general o señalización restrictiva, dentro del sector en el que está ubicada su residencia en la zona de residentes.

Se perderá la condición de residente si se estaciona el vehículo fuera de los sectores a ellos asignadas.

c) La tarjeta de estacionamiento de vehículos para personas con discapacidad que presenten movilidad reducida y el documento oficial de autorización de estacionamiento.

d) El distintivo de Servicios correspondiente al año en curso, que permitirá estacionar sin limitación de horario, en los lugares no prohibidos por alguna norma general o señalización restrictiva.

Artículo 8.º – Obtención del distintivo especial de residente, de servicios y otras autorizaciones.

1. – Podrán obtener el distintivo de residentes, las personas físicas propietarias de turismos, vehículos mixtos, furgonetas o asimilables, que así los soliciten en impreso oficial y reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar empadronadas y ser residentes de hecho, según el padrón municipal de habitantes, en alguna de las vías públicas que integran la zona O.R.A., especificadas en el artículo 3.º de la presente ordenanza.

b) Ser titular, conforme a los datos que constan en el Registro de Vehículos de la Dirección General de Tráfico, del vehículo para el cual se solicita la tarjeta. En el indicado Registro deberá figurar el mismo domicilio de empadronamiento del titular. El vehículo deberá encontrarse dado de alta en el padrón del impuesto de vehículos de tracción mecánica del Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

c) Acreditar mediante certificación expedida al efecto estar al corriente de pago de las obligaciones fiscales con el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

A los efectos de la presente ordenanza se entenderá por propietario del vehículo a quien conste como titular en los Registros de la Dirección General de Tráfico, no admitiéndose otras formas de titularidad.

Los requisitos enumerados deberán acreditarse conforme a las siguientes normas:

a) La personalidad del solicitante se acreditará mediante la exhibición del empadronamiento, aportándose fotocopia del documento exhibido, en el cual deberá figurar el domicilio para el que se solicita el distintivo de residente.

b) La propiedad del vehículo se acreditará mediante la exhibición del permiso de circulación, debiendo aportarse fotocopia del mismo.

Con independencia de lo anterior, la Administración Municipal podrá exigir del interesado cuantos documentos estime convenientes, al objeto de comprobar cualquier extremo que no resulte suficientemente justificado o realizar de oficio las comprobaciones y trámites necesarios y oportunos en dicho orden.



2. – En caso de que la titularidad del vehículo corresponda a una sociedad, podrá concederse el distintivo de Residente, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona solicitante ha de estar empadronada y ser residente de hecho, según el padrón municipal de habitantes, en alguna de las vías públicas que integran la zona O.R.A. para la que solicita la tarjeta.

b) En el supuesto de vehículo en renting o leasing, se deberá aportar fotocopia del contrato en el que figure como arrendatario el residente interesado. En caso de figurar una empresa como arrendataria del vehículo deberá constar en el contrato que el residente es el conductor habitual. En el caso de no constar este último requisito, se aportará declaración suscrita por el representante legal de la misma manifestando la existencia de relación laboral con el residente y la adscripción del vehículo a su persona para hacer uso del mismo y fuera del horario laboral.

c) En el supuesto de que el vehículo fuera titularidad de una empresa en régimen de retribución en especie a favor del residente interesado, se acreditará mediante la certificación del representante legal de aquélla en la que conste dicho extremo, la existencia de relación laboral con el residente y la adscripción del vehículo a su persona para hacer uso del mismo y fuera del horario laboral, acompañando la póliza del seguro del vehículo en la que conste el residente interesado como conductor principal o habitual.

d) Acreditar mediante certificación expedida al efecto estar al corriente de pago de las obligaciones fiscales con el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

No procederá la expedición de distintivo de residente cuando el solicitante sea ya titular de otro distintivo obtenido como propietario de vehículo.

Los requisitos enumerados deberán acreditarse conforme las normas dispuestas en el apartado 1 del presente artículo.

3. – Podrán obtener el distintivo de Servicios, las personas físicas o jurídicas propietarias de vehículos destinados a reparaciones domiciliarias, obras menores, distribución de mercancías de alimentación, medicamentos, muebles y electrodomésticos debidamente identificados como tales, cuando lo soliciten en el impreso oficial que se establezca al efecto y que reúnan los siguientes requisitos:

a) El vehículo deberá encontrarse dado de alta en el Padrón del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica del Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

b) Que se trate de vehículos cuya Masa Máxima Autorizada (MMA) no exceda de 3.500 kg.

c) Tener licencia para el ejercicio de alguna actividad relacionada con las reparaciones domiciliarias, obras menores o distribución de mercancías de alimentación, medicamentos, muebles y electrodomésticos, expedida por el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, encontrándose en situación de alta en el censo del Impuesto sobre Actividades Económicas en esta ciudad.

d) Que la titularidad del vehículo coincida con el titular de la licencia de la actividad de servicios, conforme los datos del Registro de Vehículos de la Dirección General de Tráfico.



e) Tener el vehículo carácter comercial.

f) Acreditar mediante certificación expedida al efecto estar al corriente de pago de las obligaciones fiscales con el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Para acreditar los requisitos enumerados el Ayuntamiento podrá requerir al interesado la documentación que se estime necesaria y realizar de oficio las comprobaciones oportunas.

4. – Las solicitudes se dirigirán a la Alcaldía, cumplimentadas en impreso oficial, acompañadas de la documentación reseñada en los apartados anteriores, en el plazo comprendido entre el 1 de diciembre y el 15 de enero de cada año. En los supuestos de adquisición de nuevos vehículos o cambio de residencia, podrá formularse la solicitud durante los días 1 al 5 de cada mes. La expedición de tarjetas será gestionada por el adjudicatario de este Servicio.

5. – La comprobación del cumplimiento de los requisitos necesarios para la expedición, mantenimiento o renovación de las autorizaciones, se podrá producir de oficio por la Administración municipal. Comprobada por los Servicios Municipales competentes la concurrencia de todos los requisitos exigidos al solicitante, se expedirá el distintivo de residentes o de servicios, previo pago de la tasa regulada en la correspondiente ordenanza.

6. – En relación al distintivo de residente, como norma general se otorgará únicamente un distintivo por vehículo y por propietario de vehículo; excepcionalmente podrán otorgarse otros distintivos, siempre que se acredite la propiedad de vehículos de un mismo titular que sean utilizados por el cónyuge, pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente o parientes de primer grado, siendo necesario que éstos se encuentren en posesión del permiso de conducir, estén empadronados y residan, de hecho, en el mismo domicilio del propietario del vehículo. En relación al distintivo de servicios, los beneficiarios de éste podrán solicitar una autorización por cada uno de los vehículos que tengan en titularidad, reuniendo los requisitos expresados anteriormente.

7. – La vigencia del distintivo especial de residente y de servicios coincidirá con el año natural, salvo que la solicitud de expedición haya sido formulada después del 15 de enero, en cuyo caso su vigencia se extenderá desde la fecha de expedición hasta el 31 de diciembre del mismo año. En este último supuesto se prorrateará el pago de la tasa por trimestres naturales. El distintivo especial de residentes únicamente autoriza a estacionar el vehículo de su titular sin límite de tiempo, en las vías públicas a ellos destinadas. El distintivo de servicios autoriza a estacionar el vehículo sin límite de tiempo en todas las zonas de regulación O.R.A.

8. – Los cambios de vehículos o domicilio deberán ser puestos en conocimiento de los Servicios Municipales competentes, al objeto de obtener el distintivo correspondiente al nuevo vehículo o domicilio, siempre que este último se encuentre situado en la zona O.R.A.

Para la obtención del nuevo distintivo no será necesario abonar la tasa correspondiente, siempre que haga entrega del anterior.

9. – En casos excepcionales y en razón de interés público de la actividad desarrollada, la Alcaldía podrá otorgar un documento oficial de autorización de estacionamiento, de horario



temporal o ilimitado, que permitirá el aparcamiento en las zonas de regulación ordinaria o uso general y/o zona o vías de residentes, previo informe de los servicios técnicos municipales correspondientes. Estas tarjetas serán concedidas directamente por la Alcaldía y tendrán una validez máxima anual, pudiendo el Ayuntamiento efectuar las comprobaciones que estime oportunas, previas a la renovación.

10. – Con independencia de lo expuesto en el punto 1.a del presente artículo, se entienden incluidos a los solos efectos de la obtención de la tarjeta de residentes a los vecinos empadronados en las siguientes calles:

1. – Sector «A»:

– Calle la Estación, números impares, entre las calles Logroño y Ciudad Jardín.

– Calle Concepción Arenal, números pares e impares, entre las Calles Arenal y Alfonso VI.

– Calle Alfonso VI, números pares, entre las calles Concepción Arenal y avenida Comuneros de Castilla.

2. – Sector «B»

– Calle San Agustín, números pares e impares, entre las Calles Estación y Ramón y Cajal.

– Calle Plaza de Abastos, números pares e impares.

– Calle Francisco Cantera, números pares e impares tramo peatonal, entre las calles Estación y Alfonso VI.

– Calle el Cid, números pares e impares, entre las calles Estación y Ramón y Cajal.

– Calle Estación, números pares e impares, entre las calles San Agustín y Calle Comuneros de Castilla.

– Calle Alfonso VI, números pares, entre las calles avenida Comuneros de Castilla y El Cid.

3. – Sector «C».

– Calle Dos de Mayo, números pares e impares, entre las calles Estación y Ronda del Ferrocarril.

– Calle Doctor Fleming, números pares, entre la Ronda del Ferrocarril y la calle la Estación.

– Calle Colón, números impares, entre calle Almacenes y calle Carlos III.

– Calle Travesía de Carlos III.

– Calle Ciudad de Toledo, números impares, entre Ronda del Ferrocarril y calle Almacenes.

Artículo 9.º – Infracciones.

1. – Tendrán la consideración de infracciones a lo dispuesto en la presente ordenanza las siguientes:



- a) El aparcamiento efectuado sin ticket válido o no visible.
- b) El aparcamiento efectuado por espacio de tiempo superior al señalado en el ticket.
- c) El aparcamiento efectuado sin tarjeta de residentes, o no visible, en las calles reservadas para los mismos.
- d) El estacionamiento fuera del perímetro señalado en la calzada como zona de aparcamiento.
- e) El permanecer aparcado más de dos horas en el mismo lugar en zona general durante las horas de actividad del servicio.
- f) La utilización de distintivos de residentes en vehículos distintos de aquellos para los que fue otorgado.
- g) La falsificación y/o utilización fraudulenta del distintivo de residentes, o del ticket de estacionamiento.
- h) El estacionamiento de residentes en sector distinto al que le corresponde.

2. – Las infracciones descritas, serán denunciadas por los agentes de la Policía Local, pudiendo los vigilantes de la empresa concesionaria formular denuncia voluntaria que anunciarán documentalmente en el parabrisas del vehículo y en la que se indicarán los datos de éste, así como la infracción cometida. Los agentes de la Policía Local, antes de proceder a la denuncia de las infracciones recogidas en el apartado 1.a) del presente artículo, realizarán las consultas pertinentes con personal autorizado de la empresa concesionaria, al objeto de verificar si el vehículo estacionado dispone de título habilitante para aparcar abonado previamente mediante telefonía móvil y otros procedimientos.

3. – En las infracciones contempladas en el apartado 1.b) del presente artículo por efectuar el aparcamiento por espacio de tiempo superior al autorizado o señalado en el ticket, únicamente se considerará denunciable y sancionable cuando se hubiera rebasado en más de quince minutos el tiempo máximo de estacionamiento autorizado o señalado en el correspondiente ticket. En dicho caso, el usuario podrá anular la denuncia mediante un ticket de anulación por exceso en el que constará el día y hora de su expedición. También se podrá anular la denuncia utilizando procedimientos basados en telefonía móvil u otros debidamente autorizados por el Ayuntamiento, cuando el pago de la tasa se halla efectuado por estos procedimientos.

4. – Igualmente podrán ser anuladas las denuncias formuladas por la comisión de las infracciones previstas en el párrafo e) del apartado 1.º de este artículo, mediante el abono de un ticket especial de anulación a través de parquímetro, telefonía móvil y otros procedimientos autorizados por el Ayuntamiento.

5. – La anulación de las denuncias contempladas en los apartados 1.b) y 1.e) del presente artículo sólo se permitirá en el plazo máximo de 24 horas siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo la anulación no tendrá efecto.

6. – Las denuncias formuladas por la comisión de las infracciones previstas en los apartados a), c), d), f), g) y h) del artículo 9.1 de la ordenanza reguladora del servicio O.R.A.



en ningún caso podrán ser anuladas, siendo éstas consideradas a todos los efectos como sanción, en tal sentido en el ticket de denuncia aparecerá necesariamente la mención: denuncia no anulable.

Artículo 10.º – Sanciones.

1. – Las infracciones relacionadas en el artículo anterior tendrán la consideración de infracciones leves, de conformidad con lo previsto en el artículo 67.1 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, y las disposiciones municipales dictadas al efecto.

2. – De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, la Autoridad encargada de la gestión del tráfico podrá proceder, si el obligado a ello no lo hiciera, a la retirada del vehículo de la vía y su depósito en el lugar que se designe cuando un vehículo permanezca estacionado en lugares habilitados por la autoridad municipal como de estacionamiento con limitación horaria sin colocar el distintivo que lo autoriza, o cuando se rebase el triple del tiempo abonado conforme a lo establecido en la ordenanza municipal. La retirada del vehículo, por razón de infracciones conforme a lo previsto en esta ordenanza, se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.

3. – Las infracciones a la presente ordenanza, su clasificación y las personas responsables de las mismas, así como el procedimiento sancionador, las sanciones, su prescripción y las competencias del régimen sancionador, se ajustarán a lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo y disposiciones reglamentarias de desarrollo, siendo competencia del Alcalde o Concejal en el que expresamente éste delegue, la imposición de las sanciones correspondientes.

4. – Se considerarán infracciones administrativas las acciones y omisiones que contravengan la normativa contenida en la presente ordenanza, teniendo la consideración de infracción a las normas de ordenación del tráfico y circulación.

Artículo 11.º – Disposición final.

1. – La presente ordenanza entrará en vigor a partir del día siguiente al de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y su vigencia queda condicionada a la puesta en funcionamiento del Servicio de Ordenación y Regulación de Aparcamiento de vehículos en la vía pública (O.R.A.).

2. – Se autoriza a la Alcaldía para dictar cuantas normas e instrucciones sean precisas para el desarrollo de la presente ordenanza.

Contra el precedente acuerdo, de conformidad con el artículo 107.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y 46.1 y 10.1.b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULOS EN LA ZONA O.R.A.

ARTÍCULO 1º.- FUNDAMENTO LEGAL

La presente Ordenanza tiene su fundamento legal en la potestad reglamentaria y tributaria, que a los municipios otorga el art. 4-1 a) y b) y 106 de la Ley de Bases de Régimen Local, 7/85, y en lo dispuesto en la sección 2ª y 3ª, del capítulo III, del Título I, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en lo dispuesto en su art. 57 del mismo texto normativo y en el art. 7 del Real Decreto Legislativo 339/90, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley sobre el Tráfico, Circulación de Vehículos a motor y Seguridad Vial y en base a ello el Ayuntamiento de Miranda de Ebro establece la Tasa por estacionamiento de vehículos en la zona de Ordenación y Regulación del Aparcamiento de Vehículos en la vía pública (O.R.A.).

ARTÍCULO 2º.- HECHO IMPONIBLE.

Constituye el hecho imponible de la tasa, el aprovechamiento especial del dominio público local, que tenga lugar mediante el estacionamiento de vehículos en las vías públicas que integran la zona de la O.R.A. conforme a lo previsto en los arts. 2 y 3 de la Ordenanza Reguladora del Servicio de Ordenación y Regulación del Aparcamiento de Vehículos en la Vía Pública O.R.A.

El Ayuntamiento podrá en cualquier momento modificar el espacio físico de la zona O.R.A. así como alterar el horario establecido.

ARTÍCULO 3º.- SUJETO PASIVO.

- 1.- Son sujetos pasivos obligados a abonar la tasa:
 - a) Los conductores de los vehículos estacionados.
- 2.- Responderán solidariamente del pago de la tasa:
 - a) El propietario del vehículo estacionado, entendiéndose por tal quien figure como titular del mismo en el permiso de circulación.

ARTÍCULO 4º.- EXENCIONES Y BONIFICACIONES

No se reconoce ninguna exención ni bonificación en el pago de la tasa, salvo las especificadas que se recogen en la Ordenanza Reguladora del Servicio O.R.A.

ARTÍCULO 5º.- CUOTA TRIBUTARIA

La tasa se regirá por las siguientes tarifas:

A) TARIFA DE USO GENERAL.

Se aplicará en las zonas de regulación ordinaria de uso general que se recogen en el artículo 3 de la Ordenanza Reguladora del Servicio de la O.R.A.

Las estancias de vehículos en zonas de estacionamiento regulado están sujetas al pago de:

Estacionamiento hasta 60 minutos.	0,0166 € por cada minuto.
Estacionamiento entre 61 y 90 minutos.	0,0180 € por cada minuto.
Estacionamiento entre 91 y 120 minutos.	0,0194 € por cada minuto.

Los céntimos de Euro se redondearán a la baja a múltiplos de cinco, no admitiéndose monedas inferiores a dicho importe.

B) TARIFA DE RESIDENTES Y DE SERVICIOS

B1) TARIFA DE RESIDENTES

Se aplicará en las zonas o vías de residentes que se recogen en el artículo 3 de la Ordenanza Reguladora del Servicio de la O.R.A.

La tarifa anual para la obtención del distintivo especial de residente será de 70,15 € al año.

El importe de la cuota de la tasa se prorrateará por trimestres naturales en los casos de primera solicitud de tarjeta de residente o baja definitiva de la misma y en los supuestos de cambios de residencia, circunstancias estas que deberán ser acreditadas por el sujeto pasivo.

Para la obtención del distintivo especial de residente el solicitante deberá acreditar mediante certificación expedida al efecto estar al corriente de sus obligaciones fiscales con el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

B2) TARIFA DE SERVICIOS

Podrán obtener el distintivo de servicios, las personas físicas o jurídicas propietarias de vehículos destinados a reparaciones domiciliarias, obras menores, distribución de mercancías de alimentación, medicamentos, muebles y electrodomésticos debidamente identificados como tales, cuando lo soliciten en el impreso oficial que se establezca al efecto y que reúnan los requisitos fijados en la Ordenanza Reguladora de la O.R.A.

La tarifa anual para la obtención del distintivo especial de servicios será de:
110 € al año

El importe de la cuota de la tasa se prorrateará por trimestres naturales en los casos de primera solicitud de tarjeta de servicios o baja definitiva de la misma, circunstancias éstas que deberán ser acreditadas por el sujeto pasivo.

Para la obtención del distintivo especial de servicios el solicitante deberá acreditar mediante certificación expedida al efecto estar al corriente de sus obligaciones fiscales con el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

C) TARIFA DE ANULACIÓN DE DENUNCIAS.

- En el supuesto que se hubiera sobrepasado el tiempo de estacionamiento autorizado señalado en el correspondiente ticket y siempre que dicho límite supere en 15 minutos lo fijado en el mismo, el usuario podrá anular la denuncia en las 24 horas siguientes a la misma, mediante un "TICKET DE ANULACIÓN POR EXCESO", por importe de 3,00 €. Transcurrido dicho plazo la anulación no tendrá efecto.

- Cuando un vehículo sea sancionado por sobrepasar el tiempo y transcurra tres veces el tiempo contratado, si éste continúa estacionado será denunciado como lo recoge el apartado a) del Art. 9.1 de la Ordenanza Reguladora del Servicio O.R.A. (aparcamiento efectuado sin Ticket válido o no visible).

- Igualmente podrán ser anuladas las denuncias formuladas por la comisión de las infracciones previstas en el párrafo e) del art. 9.1 de la Ordenanza Reguladora del Servicio O.R.A., mediante el abono de un "TICKET DE ANULACIÓN", por importe de 3,00 €.

- Si el pago de la tasa de estacionamiento se hubiera realizado utilizando otros sistemas de abono diferentes de los que permite el expendedor de tickets, (mediante telefonía móvil u otros procedimientos debidamente autorizados por el Ayuntamiento), la anulación de la denuncia también se podrá realizar utilizando esos mismos procedimientos de pago.

- Las denuncias formuladas por la comisión de las infracciones previstas en los apartados a), c), d), f), g) y h) del art. 9.1 de la Ordenanza Reguladora del Servicio O.R.A. en ningún caso podrán ser anuladas, siendo éstas consideradas a todos los efectos como sanción, en tal sentido en el ticket de denuncia aparecerá necesariamente la mención: DENUNCIA NO ANULABLE.

ARTÍCULO 6º.- INGRESO DE LAS TARIFAS.

El ingreso de la tasa se realizará:

- a) Con carácter general, al inicio del estacionamiento, en las máquinas expendedoras de los tickets. También se admitirán otras formas de pago de la tasa mediante telefonía móvil u otros procedimientos debidamente autorizados por el Ayuntamiento.
- b) La tarifa de residentes y servicios se abonará, en el momento de la expedición del correspondiente distintivo especial.

ARTÍCULO 7º.- GESTIÓN DE LA TASA.

El ámbito de aplicación donde se establece el servicio se denominará “Zona O.R.A.” y será el que se define en los arts. 2 y 3 de la Ordenanza Reguladora del Servicio. El residente de cualquiera de los sectores solo podrá aparcar con su distintivo en el sector en que esté ubicada su residencia. Quedan excluidos de la limitación de duración de estacionamiento y no sujetos al pago de la tasa, los vehículos y los espacios de la vía pública así expresamente contemplados en el artículo 6º de la Ordenanza Reguladora de la O.R.A.

Las vías públicas donde se preste el servicio, serán debidamente señalizadas, según determina el Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación.

La acreditación de residentes y de servicios podrán obtenerla, todos aquellos que lo soliciten y cumplan con los requisitos exigidos en el art. 8 de la Ordenanza Reguladora del Servicio de la O.R.A.

Para todo lo que no esté específicamente regulado en esta Ordenanza, serán de aplicación las normas contenidas en la Ordenanza Reguladora del Servicio O.R.A.

ARTÍCULO 8º.- INFRACCIONES Y SANCIONES.

El régimen de infracciones y sanciones se regirá fundamentalmente por lo dispuesto en los artículos 9 y 10 de la Ordenanza Reguladora del Servicio O.R.A. y demás normativa aplicable.

ARTÍCULO 9º.- FECHA DE APROBACIÓN Y VIGENCIA.

Esta Ordenanza, aprobada en Pleno en sesión celebrada el día 3 de noviembre de 2015, empezará a regir el día 1 de enero de 2016 y continuará vigente mientras no se acuerde la modificación o derogación.

DISPOSICION FINAL

La presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero de 2016, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.